

МЫШЛЕНИЕ МАСТЕРА

Как сочетать высокие стандарты
и инновации



И Т О Н Б Л Е Й К

Итон Блейк

**Мышление мастера. Как сочетать
высокие стандарты и инновации**

«Автор»

2026

Блейк И.

Мышление мастера. Как сочетать высокие стандарты и инновации
/ И. Блейк — «Автор», 2026

«И так сойдёт» может стоить вам следующего повышения. Вы можете годами выполнять привычную работу и оставаться на том же уровне. А можете начать замечать то, мимо чего проходят остальные: потерю качества, лишнюю операцию, деталь, которую давно пора улучшить. «Мышление мастера» заставляет по-новому отнестись к собственному профессиональному росту. Истории ремесленников, инженеров и сотрудников показывают, как соединяются внимание к мелочам, ответственность и смелость пробовать новое. Как учиться у сильных, доводить начатое и не прикрывать привычкой устаревший способ работы. Эта книга для тех, кому тесно в роли обычного исполнителя. Берите её, если хотите, чтобы за вашей работой стояло имя, которому доверяют.

© Блейк И., 2026

© Автор, 2026

Содержание

Предисловие	5
Глава 1. Формирование стремления равняться на лучших	6
Глава 2. Смелость в преодолении барьеров и новаторство	17
Конец ознакомительного фрагмента.	25

Мышление мастера. Как сочетать высокие стандарты и инновации

Предисловие

Предисловие

В 2016 году выражение «дух мастерства» впервые появилось в «Докладе о работе правительства». Что оно означает? Почему именно сейчас этому понятию уделяется столько внимания?

Мастерство ценили с древних времён. Однако то, что сегодня «духу мастерства» уделяется особое внимание в «Докладе о работе правительства», связано с нынешним положением дел в нашей стране. В традиционном представлении мастера, чьи имена вошли в историю и вызывают глубокое уважение, часто были простыми тружениками — например, Юй Чао, Лу Бань, Би Шэн и Хуан Даопо. Созданные ими изделия ручной работы и архитектурные сооружения до сих пор восхищают своим мастерством и во многом остаются непревзойдёнными. Хотя эти люди не обладали положением политиков и властью императоров и вельмож, их продуманные творения значительно улучшали жизнь людей, способствовали развитию производства и вносили выдающийся вклад в прогресс человеческой цивилизации.

В древности технические возможности были гораздо скромнее сегодняшних. Почему же ремесленники того времени достигали такого высокого мастерства? Дело не только в ловкости рук, тщательности работы и стремлении к совершенству. Эти мастера отличались профессиональной ответственностью, скрупулёзным вниманием к деталям, настойчивым желанием улучшать свои творения и готовностью искать новые решения. Они были выдающимися представителями множества трудящихся и воплощали самые ценные качества «духа ремесленника».

В последние годы, с ростом китайской экономики и повышением уровня материального благосостояния населения, люди уже не удовлетворяются существующими «промышленными» товарами, а нуждаются в более высокотехнологичной продукции, в более креативных изделиях, способных повысить качество жизни.

Сегодня, пропагандируя «дух мастерства», мы проповедуем дух времени, который характеризуется решимостью, сосредоточенностью, стремлением к совершенству, смелостью в инновациях и стремлением к созданию «высокотехнологичных и передовых» продуктов.

Эта книга, ориентируясь на «дух мастерства», в первую очередь пропагандирует стремление к совершенству и инновации. Помимо стремления к мировому передовому уровню, необходимо постоянно совершенствовать свои внутренние навыки, бросать вызов самому себе и стать «передовым» в мировом масштабе.

«Следовать духу мастерства» означает исследовать суть «духа мастерства» через такие аспекты, как неуклонное стремление к делу, стремление к совершенству в мелочах, смелость в инновациях, постоянное самосовершенствование, укрепление инновационного сознания, всестороннее выполнение своих обязанностей, усердие и преданность делу, а также обсуждать, как равняться на выдающихся «мастеров», как формировать «дух мастерства» новой эпохи и стать хорошим «мастером», отвечающим требованиям времени. Эта книга не ограничивается простыми наставлениями, а, приводя многочисленные примеры, показывает читателю, насколько важно брать пример с выдающихся «мастеров», и что еще важнее — обладать инновационным мышлением.

Глава 1. Формирование стремления равняться на лучших

Брать пример с «ремесленников», верных своим обязанностям

В работе «верность своим обязанностям» — это ценное профессиональное качество, а также обязанность, которую должен выполнять каждый квалифицированный «ремесленник».

Если присмотреться к принципам найма в современных компаниях, можно заметить, что руководители часто увольняют тех «мастеров», которые не прилагают достаточных усилий, и одновременно принимают на работу новых «мастеров». В любое время этот механизм конкуренции, основанный на «выживании сильнейших», неизменно действует в профессиональной среде — те, кто не готов усердно трудиться и относится к своим обязанностям несерьезно, в конечном итоге будут вытеснены за пределы рабочей среды; а те, кто любит свою работу и предан своим обязанностям, займут свое место в компании и получают больше возможностей для развития.

Джордж проработал в одной из сталелитейных компаний менее месяца, когда обнаружил, что большая часть руды, используемой для выплавки железа, не подвергается полной переработке, и в некоторых партиях руды остаются непереработанные частицы железа. Он считал, что в долгосрочной перспективе это приведет к значительным убыткам для компании. Тогда Джордж обратился к рабочему, ответственному за эту операцию, и объяснил ему суть проблемы. Однако тот ответил: «Если бы были технические проблемы, инженеры обязательно бы мне об этом сказали. Пока ни один инженер не обращался ко мне по этому поводу, значит, проблем нет». Джордж снова обратился к инженеру, ответственному за техническую часть, и рассказал ему о сложившейся ситуации. Инженер с уверенностью ответил: «Наша технология — одна из лучших в мире, как такая проблема может возникнуть?» Инженер не придавал значения словам Джорджа и про себя подумал: «Сколько же знаний может быть у только что закончившего университет студента? Может, он просто хочет произвести впечатление, чтобы завоевать чью-то симпатию?» Несмотря на то что Джордж не получил одобрения инженера, он по-прежнему считал это серьезной проблемой. Поэтому он взял кусок непереработанной руды и обратился к главному инженеру компании, ответственному за технические вопросы, сказав: «Сэр, я считаю, что это кусок непереработанной руды. А вы как думаете?»

Главный инженер бросил взгляд на кусок руды и сказал: «Вы правы, молодой человек. Откуда эта руда?»

Джордж ответил: «Из нашей компании».

«Как это возможно? Технологии нашей компании — первоклассные, как могла возникнуть такая проблема?» — удивился главный инженер.

«Другие тоже так говорят, но факт остаётся фактом», — настаивал Джордж.

«Похоже, действительно возникла проблема. Почему мне об этом никто не сообщил?» — главный инженер начал злиться. Он созвал инженеров, ответственных за технические вопросы, в цех и действительно обнаружил там несколько кусков руды, не прошедших полную переработку. После тщательной проверки выяснилось, что причиной неполной переработки стала неисправность одной из деталей контрольного оборудования.

Узнав об этом, генеральный директор компании не только поощрил Джорджа, но и повысил его до инженера, ответственного за технический надзор. Генеральный директор с некоторой грустью заметил: «В нашей компании нет недостатка в инженерах, но не хватает ответственных инженеров. Среди стольких инженеров в компании ни один не обнаружил проблему, и даже когда кто-то поднял этот вопрос, они отнеслись к нему с пренебрежением. Для предпри-

ятия важнее всего именно ответственные люди; только тех, кто действительно обладает чувством ответственности и предан своим обязанностям, можно назвать настоящими талантами».

Для Джорджа из этой истории путь от только что закончившего университет выпускника до инженера, ответственного за технический надзор, стал настоящим скачком, и всё это благодаря его добросовестному отношению к работе и ответственному подходу.

Одной из ярких черт «духа мастера» является чувство ответственности и миссии, которые человек считает своим долгом. Когда человек на своей должности по-настоящему осознает, что «работа означает ответственность», он будет трудиться добросовестно, строго соблюдать свои обязанности и на сто процентов выполнять свои задачи.

Ли — ветеран военной службы. Несколько лет назад по рекомендации друга он устроился на завод кладовщиком. Хотя его работа не была сложной — в основном она заключалась в том, чтобы вовремя выключать свет, закрывать двери и окна, следить за пожарной безопасностью и предотвращать кражи, — Ли подходил к ней с большой серьезностью. Он не только ежедневно вел журнал приёма и выдачи товаров для сотрудников, аккуратно и упорядоченно складывал грузы, но и без перерыва убирал и очищал каждый уголок склада.

За время работы Ли на должности кладовщика на складе не произошло ни одного случая пожара или кражи, а остальные сотрудники каждый раз находили нужные им товары за минимальное время. На торжественном собрании, посвящённом 20-летию завода, директор лично вручил Ли премию в размере 5000 юаней в соответствии с категорией «старый мастер». Многие старые сотрудники были этим весьма озадачены: Ли проработал на заводе всего три года, так на каком же основании он получил эту награду «старого мастера»?

Директор, заметив недовольство собравшихся, сказал: «Знаете ли вы, сколько раз за эти три года я проверял склад нашего завода? Ни разу! Это не значит, что я не выполнял свои обязанности — на самом деле я всегда был в курсе того, как ведется работа на складе нашего завода. Будучи рядовым кладовщиком, Ли смог на протяжении трех лет работать без единой ошибки, при этом активно сотрудничая с сотрудниками других отделов и добросовестно выполняя свои обязанности. По сравнению с некоторыми старыми сотрудниками Ли действительно относится к заводу как к своему дому, и я считаю, что он вполне заслуживает эту награду!»

У всех достойных «мастеров» есть две общие черты: во-первых, они чётко знают цели своей работы; во-вторых, независимо от того, присутствует ли начальник, они никогда не «сбавляют обороты» в своём чувстве ответственности. Поэтому, чтобы стать отличным «мастером», самое главное — это чувство ответственности.

Берём пример с «мастеров», чьё чувство ответственности «не снижается»

Ответственность «без компромиссов» — залог успеха в карьере и одно из основных требований современных предприятий к «мастерам». Иными словами, независимо от профессии, люди должны относиться к своей работе с уважением, сосредоточиваться на ней и выполнять свои обязанности, а не хмуриться, жаловаться на трудности и усталость и отбывать номер.

Превосходный «мастер», независимо от рода своей деятельности, воспринимает выполнение своих обязанностей как свою миссию, относится к работе с безграничным профессионализмом и прилагает все усилия, чтобы выполнить её наилучшим образом.

Тан Цзюнь, бывший президент Microsoft в Китае, когда только пришёл в компанию, был всего лишь рядовым программистом. Увидев, что выпуск китайской версии Windows значительно отставал от англоязычной, он не поступил так, как другие программисты, — не ограничился тем, чтобы просто доложить об этом начальству и ждать решения, — а сам пришёл к руководству с готовым решением. В результате за три месяца Тан Цзюнь продвинулся с должности рядового программиста до менеджера по разработке.

Как видно, отношение к работе у «мастера» с чувством ответственности не сводится исключительно к экономической выгоде. На самом деле он требует от себя выполнять работу

качественно и до конца, считая работу без малейших уступок своим призванием и долгом! В работе он стремится к совершенству в каждой детали производственной технологии, считая создание первоклассной продукции и предоставление лучших услуг своей неотъемлемой обязанностью. Только такого «мастера» можно назвать «талантом».

Менеджер отдела продаж одной ИТ-компании однажды рассказал кому-то о следующем случае из своей практики:

Однажды этот менеджер по продажам отправился в одну из торговых компаний, чтобы обсудить вопросы продажи новейшего принтера. Это была новинка, позиционируемая как массовый продукт, и производитель, стремясь завоевать большую долю рынка, предлагал дилерам очень значительные скидки. Менеджер по продажам решил согласовать объемы первого заказа с несколькими дилерами, с которыми у него были хорошие отношения и которые пользовались надежной репутацией. Сначала он посетил одну из компаний. К сожалению, владельца этой компании не было на месте. Когда он заговорил о готовящемся к выпуску новом продукте, сотрудник, отвечавший за прием гостей, холодно ответил ему: «Владельца нет! Мы не можем принимать решения!»

Он как раз собирался изложить свои мысли этому сотруднику и попытаться добиться понимания и отклика, но тот вообще не стал слушать его объяснения и продолжал отмахиваться той же фразой: «Владельца нет!» Не имея другого выхода, ему пришлось отправиться в другую компанию, с которой у него были деловые связи. К сожалению, владельца этой компании тоже не было на месте. Его встретила молодая девушка, недавно устроившаяся в компанию, которая проявила большую радушию. Узнав, что он является менеджером отдела продаж известной ИТ-компании, девушка сразу налила ему стакан воды и сама рассказала о себе. Менеджер отдела продаж объяснил ей цель своего визита, и девушка проницательно почувствовала, что это отличная возможность для заключения сделки, которую ни в коем случае нельзя упустить только из-за отсутствия начальника. Поэтому она сама предложила, чтобы на следующий день ему доставили товар для её компании, а все остальные детали можно было обсудить после возвращения руководителя. Так, в отсутствие руководителя, эта молодая девушка благодаря своему энтузиазму заключила для компании выгодную сделку. Позже, благодаря выдающимся результатам, девушку повысили до менеджера по продажам.

Отношение сотрудников отделов продаж двух компаний, упомянутых в приведенном примере, кардинально различается: различия в их личных качествах и ответственном отношении к работе определили конечный исход — успех или провал. «Ремесленник» из первой компании привык лишь «ждать приказов начальства» и не проявлял желания действовать самостоятельно; результатом его «ожидания приказов» стали низкая эффективность работы и упущенные возможности. Хотя впоследствии, если бы дело дошло до расследования, этот «ремесленник» вполне мог бы сослаться на отсутствие начальника, чтобы уклониться от ответственности, с точки зрения его личного развития такое пассивное отношение к работе не только принесло убытки компании, но и не сулило ничего хорошего для его карьерных перспектив. «Ремесленник» из второй компании, напротив, проявил высокую степень ответственности и инициативности, активно взяв на себя обязательства. Такое ответственное отношение к работе не только помогло компании заключить сделку, но и открыло ему возможности для личного роста.

Очевидно, что когда человек способен сосредоточиться на том, чтобы качественно выполнять каждое дело, он становится более эффективным и легче добивается успеха. Если сотрудник ответственно относится к работе и усердно трудится, ему, безусловно, будет легче заслужить признание руководства, чем другим, и тем самым он обеспечит себе больше возможностей для развития и более широкие перспективы роста. Это требует, чтобы люди, независимо от того, какой работой они занимаются, прикладывали все усилия и относились к работе с полной самоотдачей, ни в коем случае не позволяя случайной удаче или лени «умалить»

свою ответственность. Говорить об этом легко, но в конечном итоге это должно воплощаться в конкретные действия. Для этого необходимо соблюдать следующие принципы:

Во-первых, работать дольше, чем другие.

Будучи «мастером своего дела» в современной компании, не стоит скупиться на личное время, спешить уходить из офиса сразу по окончании рабочего дня, не следует постоянно ворчать и жаловаться на дополнительную работу, а тем более придирааться и выражать недовольство из-за того, что некоторые ваши усилия не приносят немедленной отдачи. Работая в компании, помимо безупречного выполнения своих прямых обязанностей, нужно учиться искать возможности сделать для компании как можно больше в пределах своих сил, чтобы продемонстрировать свою ценность. Например, после работы использовать свободное время для постоянного изучения профессиональных знаний, повышения своего уровня квалификации и стараться работать дольше, чем другие. Хотя это и потребует жертвовать значительной частью времени, предназначенного для отдыха и развлечений, с точки зрения долгосрочного развития человека его усердные усилия обязательно принесут плоды в виде значительного профессионального роста, а ответственность за работу позволит ему быстрее стать одним из лучших специалистов в своей отрасли.

Во-вторых, думайте проактивно и действуйте активно.

В любой работе есть место для улучшений, и «мастера», которые воплощают в жизнь планы по улучшению ещё до появления проблем, пользуются наибольшим признанием со стороны руководства, поскольку в современных компаниях именно такие люди являются наиболее инициативными «мастерами» и способны в максимальной степени облегчить заботы руководства и начальства. Если чувство ответственности «снижается», человек будет искать способы уклониться от проблем и даже, когда проблема возникнет, не захочет её решать, руководствуясь принципом «прожить как-нибудь». Как такой человек может понравиться руководству и начальству?

В-третьих, не довольствуйтесь достигнутым.

Успех — это результат постепенного накопления и неустанного стремления к большему. Если вы хотите превзойти других, вам следует постоянно напоминать себе, что нельзя легко довольствоваться уже достигнутыми результатами, а каждый день делать чуть больше, чем другие — даже если это выходит за рамки ваших прямых обязанностей, старайтесь выполнять эту работу с полной отдачей, и тогда удача обязательно улыбнется вам.

Ответственный человек не верит в миф о «подарке с неба», не ищет легких путей; он верит только в то, что возможности нужно завоевывать самостоятельно, а конкурентоспособность достигается лишь благодаря эффективной работе. Такой человек никогда не ждет пассивно, пока появится возможность или придет указание от других, а активно и с энтузиазмом хватается или создает возможности, блестяще выполняя свою работу.

«Равняйтесь» на трудолюбивых мастеров

В работе отношение решает всё. Нет неважной работы, есть только люди, которые не ценят свою работу. Разное отношение к работе определяет разную жизнь. Какое отношение — такие поступки, а поступки определяют результат. Раз человек выбрал ту или иную профессию, он должен приложить все силы, проявлять инициативу и делать всё возможное, чтобы выполнить свою работу и сделать её хорошо.

Кто-то говорит: «Успешному человеку нужна мудрость 80-летнего, уравновешенность 50-летнего и, конечно же, самое главное — энергия 20-летнего — серьезность и усердие». Сегодня многие полагают, что для достижения успеха необходимо обладать высоким образованием, быть знатоком во всех областях, быть всемогущим, никогда не ошибаться и никогда не терпеть неудач. Такое представление является крайне односторонним.

Практика показывает, что в работе самое главное — это серьёзное и усердное отношение, а образование и способности стоят на втором месте. Успех человека на работе и его способ-

ность добиться больших результатов зависят не только от его образования, опыта, таланта и профессиональных знаний — ключевую роль играет именно то, насколько серьёзно он относится к работе и неустанно трудится. Жизнь похожа на марафон: только обладая серьёзным отношением и неустанным стремлением к цели, человек сможет одержать победу.

В знаменитой сети отелей «Хилтон» давно ходит такая история:

Два выпускника университета, Джек и Том, устроились на работу в отель «Хилтон». Сначала они были очень взволнованы тем, что смогли устроиться в такой известный отель, но вскоре оба обнаружили, что отель не придаёт им особого значения, поскольку их направили убирать коридоры.

В первый рабочий день Джек и Том были полны энтузиазма: они усердно трудились, стараясь проявить себя с лучшей стороны. Однако прошло уже два месяца, а они по-прежнему занимались уборкой. Все это время Джек постоянно жаловался на отель и менеджера, работал уже не так усердно, как раньше, приходил на работу ровно в назначенное время и, как только часы показывали конец смены, спешил уйти домой, чтобы отдохнуть.

Том же, как и прежде, работал добросовестно и редко жаловался; он воспринимал эту работу как тренировку и испытание для себя. Каждый день он, насвистывая, приходил в отель «Хилтон» заранее, чтобы как следует подготовиться к рабочему дню; вечером он всегда уходил с работы только после того, как выполнял все свои обязанности, поскольку считал, что, будучи новым сотрудником, должен делать больше и доводить дело до конца, прежде чем отдыхать.

Прошло три месяца, и Джек, не выдержав скуки и тяжести работы, уволился. Том же по-прежнему каждый день старался выполнять свою работу на совесть. «Труд не обходится без награды», «усилия всегда окупаются» — прошел еще один месяц, и Том был назначен менеджером отдела обслуживания номеров.

В повседневной работе многие сотрудники любят опаздывать на работу или уходить раньше, то болтают в офисе, то под предлогом командировок ездят по достопримечательностям... Возможно, их за это не увольняют и не урезают зарплату, и на первый взгляд кажется, что они выиграли. Но со временем все станут «слышать и видеть» их поведение, и у них будет очень мало шансов на повышение. Если человек постоянно усердно работает и постоянно совершенствуется, у него сложится хороший послужной список, он сможет завоевать хорошую репутацию в компании и даже во всей отрасли, что принесет ему неоценимую пользу.

Не стоит слишком заикливаться на продолжительности рабочего дня. Разве не прекрасно прийти немного раньше, чтобы подготовиться к работе, и уйти чуть позже, чтобы подвести итоги прошедшего дня? На самом деле сверхурочная работа выгодна не только компании; в профессиональной среде человеку приходится учиться очень многому, а компания — отличное место для обучения. Обычно днём слишком много отвлекающих факторов и мелких дел, а вечером, напротив, появляется редкая возможность успокоиться, поразмыслить, поучиться и поработать. Поэтому, если человек сможет полноценно использовать это время, он не только сможет воспользоваться моментом, чтобы «подзарядиться» и постоянно повышать свои способности, но и достигнет результатов, превосходящих результаты других.

Донис из нефтяной компании BP — один из тех сотрудников, у которых время окончания рабочего дня «размыто». Изначально Донис был всего лишь одним из множества рядовых сотрудников, работающих на Дюранта: у него была не только низкая должность, но и небольшая зарплата. Однако сегодня для мистера Дюранта Донис является одним из незаменимых ключевых сотрудников, а сам Донис также занимает должность президента одной из дочерних компаний Дюранта.

Что же стало причиной столь значительного изменения в карьере Дониса? Оказалось, секрет заключается в том, чтобы «каждый день делать чуть больше».

Донис рассказывает: «Еще в начале работы у мистера Дюранта я заметил, что каждый день после окончания рабочего дня все уходило домой, а мистер Дюрант оставался в офисе

и продолжал работать до позднего вечера. Поэтому я решил тоже оставаться в офисе после окончания рабочего дня. Да, меня никто об этом не просил, но я считал, что должен оставаться, чтобы помочь мистеру Дюранту, когда ему это понадобится.

«Во время работы мистеру Дюранту часто приходилось искать документы и распечатывать материалы; поначалу он делал всё это сам. Вскоре он заметил, что я всегда готов выполнить его поручения, и со временем у него постепенно сформировалась привычка обращаться ко мне...»

Когда все уходили, Донис по собственной инициативе оставался в офисе, чтобы мистер Дюрант мог в любой момент его увидеть, и давал понять, что искренне стремится ему помочь. За это он не получал никакого дополнительного вознаграждения, но зато завоевал внимание и доверие начальника. По сравнению с другими коллегами он получил больше возможностей для карьерного роста и накопил больше опыта — и именно это стало важной причиной его быстрого продвижения по службе.

Поведение Дониса заслуживает внимания всех работников. Чтобы выделиться на фоне обычной работы, с одной стороны, важен личный талант, а с другой — собственные усилия и стремление к успеху. Этот мир всегда открывает «зеленый свет» тем, кто усердно трудится.

«Делать каждый день чуть больше» означает, что вы вкладываете в работу больше, чем другие, но в то же время и получаете больше в ответ. Благодаря этому вы заработаете хорошую репутацию, укрепите доверие и внимание окружающих, а также получите повышение и прибавку к зарплате.

Исследователи из Университета Гётеборга в Швеции изучили вопрос «Как стать счастливым» и пришли к выводу, что усердная работа — один из способов обрести счастье. В процессе усердной работы люди испытывают чувство удовлетворения, гордости и достижения, что приносит им длительное счастье.

Предприятие, как экономический субъект, существует ради прибыли. Чтобы достичь этой цели, руководители часто вынуждены увольнять сотрудников, которые не работают усердно, и одновременно нанимать новых. В любое время действует механизм конкуренции, при котором сильные выживают, а слабые отсеиваются: те, кто не готов усердно трудиться и не лоялен компании, в конечном итоге будут вытеснены с рабочих мест. А те, кто усердно трудится, останутся в компании и получат больше возможностей для развития.

Брать пример с трудолюбивых «мастеров»

Если человек хочет стать хорошим «мастером» в своей отрасли, ему необходимы профессионализм и трудолюбие, а также самоотверженное отношение к работе. Трудолюбие — это не только практичный подход к работе, но и выполнение своих обязанностей шаг за шагом, как настоящий «мастер».

Как гласит пословица: «Мастерство рождается трудом, а безделье ведет к упадку». Чтобы стать мастером с непревзойденным мастерством, невозможно обойтись без усердия, стремления к совершенствованию и трудолюбия. Трудолюбие — это не просто «слова», а конкретные действия: нужно прилагать все возможные усилия и активно выполнять задачи, а не пассивно ждать распоряжений или напоминаний руководства. Только так можно соответствовать требованиям своей должности. Хотя этот процесс довольно тяжел и, возможно, требует больше усилий и пота, чем от тех, кто относится к работе несерьезно, только благодаря такому самоотверженному труду человек может реализовать свои профессиональные идеалы и постоянно повышать свою квалификацию.

Хотя почти все сотрудники понимают истину, что «трудолюбие компенсирует недостатки», на практике тех, кто действительно проявляет усердие и преданность делу, неустанно стремясь к достижению своих целей, можно пересчитать по пальцам. Кто-то говорит: «Я умный, профессиональные задачи для меня проще простого, и я могу справляться с ними без особых усилий»; другие утверждают: «Если я овладею эффективными методами и навыками,

то усердие не имеет большого значения». На самом деле, хотя вышеупомянутые люди, возможно, и будут добиваться успехов в работе благодаря «хитрости», они обречены не стать элитными «мастерами» в своей отрасли. Хороший сотрудник должен не только владеть эффективными методами и навыками, но и полагаться на усердие для реализации своих далеко идущих идеалов и целей.

Не стоит сомневаться в силе трудолюбия. Великий изобретатель Эдисон сказал мудрые слова: «Успех — это 1 % таланта и 99 % трудолюбия». Как видно, талант, конечно, важен, но трудолюбие важнее.

Эндрю Карнеги родился в 1835 году в Шотландии. Из-за бедности семьи он с раннего возраста начал работать. Он был подмастерьем на хлопкопрядильной фабрике и почтовым служащим. Несмотря на скудное образование, он отличался природной сообразительностью, проницательностью и даром предвидения в сфере бизнеса. Опираясь на собственное усердие и самообразование, он построил железные дороги, занялся добычей нефти, построил сталелитейный завод и в конечном итоге стал миллиардером, совершив грандиозные достижения. Можно сказать, что Карнеги был выдающимся «мастером» своего времени, который добился всего с нуля, и успех его карьеры неразрывно связан с его собственным усердием и преданностью делу.

В 14 лет Карнеги устроился разносчиком телеграмм в компанию «Дэвид Телеграф» в Питтсбурге. Чтобы справиться с этой работой, за всего лишь неделю Карнеги, сначала совершенно не знакомый с улицами Питтсбурга, дошёл до того, что знал каждый его уголок как свои пять пальцев. Каждый день он приходил в компанию на час раньше, убирал офис, а затем тихонько ускользал в телеграфную комнату, чтобы учиться отправлять телеграммы. Он упорно занимался этим день за днём и вскоре в совершенстве овладел техникой приёма и отправки телеграмм. Усердие Карнеги в работе было высоко оценено генеральным директором. Однажды днём, через месяц, Карнеги остался один в офисе. Генеральный директор, похлопав его по плечу, сказал: «Молодой человек, ты трудишься усерднее и прилежнее всех остальных, поэтому с этого месяца я повышу тебе зарплату». Карнеги был вне себя от радости: он получил 13 долларов — на 2 доллара больше, чем в прошлом месяце. Для этого 15-летнего мальчика из бедной семьи это была огромная сумма, а главное — стимул для дальнейшего усердного труда.

«Телеграф», как передовое на то время средство связи, играл чрезвычайно важную роль в работе и жизни людей. Карнеги каждый день ходил по улицам и переулкам, доставляя телеграммы, и благодаря жизни, наполненной «тиканьем» телеграфа, он быстро запомнил названия и особенности каждой компании, а также понял экономические связи и деловые отношения между ними. С годами он «вник» в эту неосознаваемую «энциклопедию бизнеса», что принесло ему огромную пользу в дальнейшей карьере.

Благодаря своему уму и трудолюбию, а также высокому мастерству в работе с телеграфом, отточенному во время доставки телеграмм, в 1853 году Карнеги был принят на работу в Железнодорожную компанию штата Пенсильвания, где проработал 10 лет. В течение этих 10 лет он добросовестно и усердно трудился, приобрел богатые профессиональные знания, а главное — освоил на практике навыки управления современным крупным предприятием. Уже в 24 года он был назначен директором западного регионального отделения этой компании. Впоследствии Карнеги представил Вудлафа, изобретателя спальных вагонов, Пенсильванской железной компании, что привело к созданию предприятия по производству спальных вагонов; сам он, взяв кредит, приобрел 1/8 доли в этой компании. Всего за год эта инвестиция принесла Карнеги 5000 долларов дивидендов. К 1863 году 28-летний Карнеги уже стал экспертом в сфере инвестиций в акции.

Накопив определенный опыт и денежный капитал, Карнеги решительно уволился с должности в железной компании и начал собственное дело. С тех пор он работал с еще большей самоотдачей: он основал Питтсбургскую железную компанию, завод по производ-

ству локомотивов и завод по производству железнодорожного оборудования, а также открыл металлургический завод, начав заниматься сталелитейной промышленностью.

Однажды Карнеги проанализировал состояние американской сталелитейной промышленности того времени и обнаружил, что производство в традиционной сталелитейной отрасли было чрезмерно раздробленным: от добычи руды и выплавки чугуна до изготовления готовой продукции, такой как стальные листы и рельсы, каждый этап находился в ведении отдельного производителя. Такое многоуровневое извлечение прибыли приводило к значительному удорожанию готовой продукции. Чтобы снизить затраты, нужно было обойти все промежуточные звенья и создать единую компанию, объединяющую весь производственный процесс — от поставок и производства до сбыта. Поэтому Карнеги решил создать такую совершенно новую современную сталелитейную компанию.

Имея чёткое представление о своём замысле, Карнеги приступил к изучению ситуации. Он не щадил сил и во всём участвовал лично. Проведя бесчисленные исследования, он обнаружил, что уже был изобретён недорогой метод кислотного конвертерного производства стали, и специально отправился в Великобританию, чтобы на месте изучить, как изобретатель Бесимер применяет этот метод на практике. После осмотра на месте он принял решение инвестировать в этот проект. В конце 1873 года он вместе с партнёрами основал компанию «Карнеги-Мак-Кандрис Стил». После этого он ещё более самоотверженно и усердно трудился ради достижения своей цели.

В 1881 году Карнеги осуществил свою детскую мечту и вместе со своим братом Томом основал компанию «Карнеги-Братья», объём производства которой составлял 1/37 от общего объёма производства стали в США. Карнеги не остановился на достигнутом: в 1892 году он объединил компанию «Карнеги-Братья» с двумя другими компаниями, создав «стальную империю», названную в честь него самого, — «Карнеги Стил». Наконец он достиг вершины своей карьеры, став настоящим стальным магнатом. После этого Карнеги не переставал усердно трудиться, по-прежнему с утра до вечера посвящая себя делу.

Ключ к успеху Карнеги заключался в трудолюбии. Судя по его бедственному семейному происхождению и трудностям на пути к созданию бизнеса, мы не видим у него каких-либо врождённых преимуществ; в большей степени он обладал приобретённым духом трудолюбия, который изменил судьбу Карнеги и помог ему осуществить свою мечту.

У каждого человека есть склонность к лени, но лень — это не врождённая черта характера, а «привычка», сформировавшаяся из-за недостатка энтузиазма и мотивации. Лениность легко приводит к привычке откладывать дела на потом. Если ленивый человек постоянно находится в состоянии апатии и неэффективности на работе, многие дела будут затягиваться, и со временем у него сформируется вредная привычка прокрастинировать и бездельничать.

Вот один из примеров:

Энтони когда-то был руководителем отдела, но однажды из-за того, что он не смог своевременно принять ключевое решение, компания понесла убытки, и в результате его начальник был вынужден вручить ему письмо об увольнении. Энтони объяснил начальнику: «Это не моя вина, вы же знаете, у меня просто слишком много работы. Каждый день, как только просыпаюсь, я погружаюсь в гору дел, весь день суетлюсь, не имея даже времени выпить стакан воды, и даже во сне я думаю о работе. Столько документов ждут, пока я их прочитаю — как я мог вовремя прочитать их все и принять решение?»

Чтобы убедить Энтони, начальник отвел его в кабинет Джексона, который занимал ту же должность, чтобы тот посмотрел, как работает Джексон. Когда они вошли в кабинет Джексона, тот как раз разговаривал по телефону. По голосу было件нятно, что собеседником Джексона был один из его подчиненных, и Джексон быстро дал ему рабочие указания. Едва положив трубку, он тут же подписал документ, принесённый секретарём. Затем последовали очередные

телефонные запросы и просьбы подчинённых о разрешении — и на все Джексон немедленно давал ответы.

Начальник повернулся к Энтони и сказал: «Теперь ты понимаешь, в чём твоя проблема? Джексон решает возникающие вопросы сразу же, а ты, что бы ни случилось, сначала принимаешь дело, а потом откладываешь его на потом. Поэтому стол Джексона всегда пуст, а на твоём столе документы вечно лежат горами. Итак, компания уволила тебя не из-за этой одной ошибки, а из-за твоей постоянной лени».

Существует широко известная поговорка: «На то, что можно сделать в любой момент, часто никогда не найдётся времени». Лениость часто заставляет людей тянуть с делами, тратя драгоценное время.

Если человек хочет добиться успеха в своей карьере, один из секретов заключается в том, что он должен преодолеть свою лень, работать усердно и с полной самоотдачей, ни в коем случае не поддаваясь мыслям типа «сделаю позже» или «это не срочно, займусь завтра». Будь то «потом» или «завтра» — в любом случае это промедление. Такая лень даёт вам лишь мимолётное облегчение, но работа от этого никуда не исчезнет, проблема останется нерешённой, и вам всё равно придётся её выполнить. Промедление — это и безответственность по отношению к работе, и безответственность по отношению к самому себе.

Как сотрудники на рабочем месте, мы должны всегда помнить: выполнение обязанностей не терпит отлагательств, нужно «попрощаться» с ленью. Только усердно и добросовестно трудясь, человек сможет построить свою карьеру и достичь жизненных целей.

Брать пример с инициативных «мастеров»

Инициативность — яркий признак любого выдающегося «мастера» и незаменимое профессиональное качество каждого «мастера». Чтобы добиться успеха, нужно быть преданным делу; а чтобы быть преданным делу, нужно проявлять инициативу в работе. Ленивые и пассивные люди, которые только ждут, будут лишь бродить у ворот успеха. У компетентных «мастеров» есть две общие черты: во-первых, они чётко знают свои карьерные цели; во-вторых, независимо от того, присутствует ли начальник, их чувство ответственности никогда не «снижается». Их работа приносит значительные результаты, а задачи выполняются аккуратно и оперативно. Их чувство ответственности не «снижается», и они способны гарантировать неукоснительное и точное выполнение приказов, достигая ожидаемых результатов.

Как правило, разница в интеллекте между людьми не так уж велика, но почему же в работе у них наблюдаются разные уровни эффективности? Это зачастую зависит от отношения людей к работе, а также от того, обладают ли они профессионализмом и готовностью брать на себя ответственность. «Мастера», которые добросовестно выполняют свои обязанности и проявляют высокую инициативу, неизбежно демонстрируют более высокую эффективность в работе и легче завоевывают уважение и доверие руководства.

Любая компания остро нуждается в инициативных и готовых брать на себя ответственность «мастерах». Эти «мастера», работающие с полной самоотдачей, как правило, не пассивно ждут, пока им поручат работу, а сами активно выясняют, что им следует делать, после чего составляют план и прилагают все усилия для его выполнения.

Так что же значит быть инициативным? Инициативность — это способность самостоятельно, без посторонних указаний, сознательно и на высоком уровне выполнять задачи, выходящие за рамки прямых обязанностей, готовность брать на себя дополнительную ответственность и прилагать все усилия, чтобы выполнять больше работы и делать её лучше.

Вот один из примеров:

Наполеон Хилл однажды нанял молодую девушку в качестве помощницы, чтобы она распаковывала, сортировала и отвечала на большую часть его личной корреспонденции. В то время её работа заключалась в том, чтобы слушать, как Хилл диктует, а затем записывать содержание писем. Хилл платил ей такую же зарплату, как и другим сотрудникам, выполняв-

шим аналогичную работу. Однажды Хилл продиктовал ей следующую афоризм и попросил девушку напечатать его на машинке: «Помните: единственное ограничение — это то, которое вы сами устанавливаете в своём уме».

Когда эта молодая девушка передала напечатанную афоризм Хиллу, она сказала: «Ваша афоризм натолкнула меня на одну мысль, которая очень ценна для меня».

Этот случай не произвёл на Хилла особого впечатления, но с того дня молодая девушка стала после ужина возвращаться в офис, чтобы выполнять работу, не входящую в её обязанности и не приносящую ей никакого вознаграждения, и передавать Хиллу написанные ею ответные письма.

Поскольку она уже изучила стиль Хилла, эти письма полностью соответствовали тому, что хотел выразить сам Хилл, а порой были даже написаны лучше, чем он сам. Она сохраняла эту привычку до тех пор, пока личный секретарь Хилла не уволился. Когда Хилл начал искать кандидата на вакантное место секретаря, он, естественно, подумал об этой девушке. Поскольку ещё до того, как Хилл официально назначил её на должность секретаря, она уже по собственной инициативе выполняла обязанности, присущие этой должности, и накопила большой опыт работы, она как никто другой заслуживала занять одну из лучших должностей среди подчинённых Хилла.

Более того, благодаря высокой эффективности работы этой молодой девушки Наполеон Хилл неоднократно повышал ей зарплату, и сейчас она получает в четыре раза больше, чем тогда, когда пришла сюда на должность обычной стенографистки. Она представляла огромную ценность для Хилла, поэтому он не хотел терять такую помощницу.

Инициативность и ответственное отношение к работе этой молодой леди позволили ей выделиться из общей массы. Очевидно, что инициативность — это чрезвычайно ценное профессиональное качество, которое позволяет человеку, даже не дожидаясь указаний, понимать, что нужно делать, и самостоятельно приступать к выполнению необходимых задач.

Поэтому не следует считать, что самостоятельное взятие на себя работы — это что-то «неподобающее»; нужно понимать, что это неотъемлемая обязанность каждого достойного «мастера своего дела».

Председатель Американского союза независимых компаний Джек Фаррис часто приводит пример из своего юности, чтобы вдохновить сотрудников рассматривать проявленную инициативу как неотъемлемую миссию.

В 13 лет Джек Фаррис начал работать на заправочной станции своих родителей. На той станции было три заправочных колонки, две ямы для ремонта автомобилей и одна полировальная камера. Фаррис хотел научиться ремонтировать автомобили, но отец заставил его работать на ресепшене и обслуживать клиентов. Когда подъезжала машина, Фаррис должен был встать у двери ещё до того, как автомобиль полностью остановится, а затем проверять уровень топлива, аккумулятор, приводные ремни, резиновые шланги и радиатор. Фаррис заметил, что, если он хорошо справлялся со своей работой, большинство клиентов возвращались снова. Поэтому Фаррис всегда проявлял инициативу и делал немного больше, чем требовалось, помогая клиентам вытирать грязь с кузова, лобового стекла и фар.

Некоторое время каждую неделю приезжала пожилая дама, чтобы помыть и натереть воском свою машину. Пол в салоне этой машины был сильно вмятый, и его было очень трудно убирать; к тому же с этой дамой было крайне сложно общаться: каждый раз, когда Фаррис заканчивал уборку её машины, она тщательно всё проверяла и заставляла его убирать заново, пока не исчезали все ворсинки и пылинки, и только тогда она оставалась довольна. Наконец, однажды Фаррис больше не смог этого терпеть — он не хотел больше «обслуживать» эту пожилую даму. Однако, когда он, полный обиды, пожаловался отцу, тот наставлял его: «Сынок, запомни: это твоя работа, и все эти дела — твоя неотъемлемая обязанность! Независимо от

того, что говорят или делают клиенты, ты должен хорошо выполнять свою работу и относиться к ним с должной вежливостью».

Слова отца глубоко потрясли Фарриса, и, вспоминая эту историю, он всегда с глубоким смыслом говорил: «Именно дух инициативности, проявленный на заправочной станции, научил меня строгой профессиональной этике и тому, как следует относиться к клиентам, что сыграло очень важную роль в моей дальнейшей карьере».

Искренние слова Фарриса как раз и раскрывают суть духа «мастера», которого требует новая эпоха. В современных предприятиях с всё более высоким уровнем цивилизованности, если человек уже выбрал профессию и должность, он должен принять её во всей полноте и работать с инициативой. Инициативная работа — это часть работы, а также ступенька, ведущая к прогрессу.

На самом деле в обществе не мало выдающихся «мастеров», которые работают проактивно — тех, кто на сто процентов выполняет свои обязанности. Они с большей готовностью тратят время на изучение своей работы, благодаря чему достигают отличных результатов и создают собственную славу.

Глава 2. Смелость в преодолении барьеров и новаторство

Преодолевать устоявшиеся стереотипы мышления

Работая и живя в определённой среде, человек со временем формирует определённую модель мышления, которую мы называем стереотипом или инерционным мышлением. Она приучает человека наблюдать и осмысливать вещи с определённой точки зрения, воспринимать их по-определённому, предпочитать привычные способы мышления и действовать по наработанным схемам; со временем это превращается в глубоко укоренившуюся привычку. Однако такой консервативный подход к мышлению является «заклятым врагом» инноваций. В новую эпоху мы делаем акцент на «духе мастерства», и одна из целей этого — побудить всех к новаторству и преодолению неизменных стереотипов мышления.

Вот одна история:

В одной химической лаборатории лаборант наливал воду в большую стеклянную ванну. Вода текла очень быстро, и вскоре ванна была почти полна. Тогда лаборант подошёл, чтобы закрыть кран, но, к его удивлению, кран сломался, и его никак не удавалось закрыть. Ещё полминуты — и вода начнёт переливаться через край и стекать на рабочий стол. Если вода затопит приборы на столе, они немедленно взорвутся, а химические вещества, в которых происходят реакции, при контакте с воздухом внезапно загорятся, и за считанные секунды вся лаборатория превратится в море огня. Столкнувшись с этой ужасающей ситуацией, лаборанты были в панике. Лаборант, пытаясь заткнуть отверстие, отчаянно закричал. В этот момент в лаборатории воцарилась тишина — смерть шаг за шагом приближалась к ним. И тут раздался звук «бах!» — одна из работавших рядом лаборанток резко бросила в стеклянную раковину фарфоровый пестик, которым она растирала лекарственные вещества, пробив в дне раковины большую дыру. Вода хлынула вниз, и лаборатория в мгновение ока избежала беды.

На последующем собрании по чествованию заслуг у той лаборантки спросили, как ей в тот критический момент пришла в голову такая идея. Она лишь слегка улыбнулась и ответила: «Ещё в начальной школе мы изучали рассказ «Си Ма Гуан разбивает кувшин», я просто повторила то, что там было описано».

Эта лаборантка, когда внезапная беда уже была на грани, применила самый простой способ, чтобы предотвратить ужасную катастрофу. Она заслуживает нашего уважения, а её способность находить выход из сложной ситуации в экстремальной ситуации вызывает у нас восхищение. Мы все изучали рассказ «Си Ма Гуан разбивает кувшин». На самом деле этот «кувшин» можно рассматривать как наше инерционное мышление. Зачастую мы не замечаем открывающихся перед нами возможностей только потому, что нас сковывает собственное инерционное мышление. В такие моменты только разрушив инерционное мышление, мы сможем освободить свой ум и открыть для себя новый мир.

В глазах неподготовленного наблюдателя кристаллическая руда — всего лишь обычный камень, и только тот, кто умеет замечать, способен увидеть, что внутри руды скрывается прекрасный кристалл. Те, кто из-за стереотипного мышления отказывается от новых попыток, упускают лучшие возможности в жизни и не соответствуют требованиям современного индустриального общества к квалифицированным «мастерам».

На самом деле среди наших великих предков не мало было творцов, обладавших уникальным проницательным взглядом и постоянно занимавшихся новаторством. Лу Бань, пожалуй, является самым известным мастером-ремесленником; многие из его выдающихся изобретений и творений были результатом постоянных размышлений и исследований в повседневной жизни.

Лу Бан жил в переходный период между эпохами «Весны и осени» и «Воюющих царств». Он происходил из семьи ремесленников, и с детства вместе с родными участвовал в строительных работах и других инженерных проектах. За долгие годы труда он овладел множеством практических навыков ручного производства и накопил богатый практический опыт. В то же время он заметил, что из-за отсутствия практичных инструментов производительность труда оставалась низкой, и многие строительные работы приходилось выполнять, полагаясь лишь на силу рук и плеч. Он верил, что благодаря инновациям и исследованиям обязательно удастся создать более совершенные производственные инструменты, которые помогут людям изменить сложившееся положение дел. Итак, в результате непрерывных инноваций он изобрел множество практичных инструментов для строительных работ, таких как сверло, рубанок, лопата, угольник, чернильный черпак и т. д., которые до сих пор используются мастерами-плотниками. Каждый из этих инструментов был изобретён Лу Баном под вдохновением, полученным в процессе практической работы, после многократных исследований и испытаний.

Согласно легенде, однажды, когда Лу Бань отправился в глубину гор рубить деревья, он случайно поскользнулся, и его руку порезало листье дикой травы, из раны потекла кровь. Он сорвал листок и осторожно потрогал его, обнаружив, что по бокам листа растут острые зубчики. Он слегка провел этими густыми зубчиками по тыльной стороне ладони и, к своему удивлению, прорезал небольшую ранку — именно эти зубчики на листе и порезали ему руку. Этот случай вдохновил Лу Бана. Он подумал: «Если изготовить инструмент с такими зубцами, разве не удастся быстро распилить дерево?» Итак, после многочисленных экспериментов он изобрел острую пилу, что значительно повысило эффективность работы.

Чернильный мерник также был изобретён Лу Баном. Этот инструмент представляет собой коробку в форме мерника, в которой хранится чернила; шнур продевается через отверстие для чернил с одного конца и окрашивается, а на конце окрашенного шнура находится небольшой деревянный крючок, называемый «баньму», который обычно находится на расстоянии примерно одного цуня от земли. После закрепления окрашенный шнур отбрасывают вниз, и на строительной площадке его часто используют в качестве эталона для вытяжки горизонтальной линии. Кроме того, «баньму» можно закрепить на высоте, а чернильный короб подвесить вниз, используя его вес в качестве груза, и отсочить окрашенную веревку к поверхности стены, что служит эталоном для вытяжки вертикальной линии. После успешной разработки чернильного коробка Лу Бань постоянно совершенствовал его в процессе применения, и впоследствии он получил широкое применение в столярном деле.

Лу Бань также изобрёл множество практичных сельскохозяйственных орудий, внесших значительный исторический вклад в улучшение условий производства и жизни людей того времени, а также повысивших производительность труда. И по сей день многие из изобретений Лу Бана мы по-прежнему широко используем. На самом деле люди почитают и чтят память Лу Бана не только потому, что он оставил нам бесчисленные изобретения, но, что гораздо важнее, потому что он завещал нам драгоценный «дух мастерства» и ту смелость, которая позволяет преодолевать все ограничения и продвигаться в так называемые «запретные зоны».

Сегодня нас ждут обширные горизонты, которые предстоит осваивать, и множество вызовов, с которыми нужно справиться. Если мы сможем вырваться из традиционных стереотипов мышления, то, возможно, нас ждут многие выдающиеся открытия, такие как полеты космических челноков в космос, исследование Луны и т. д. На самом деле, смелость к инновациям и преодолению устоявшихся стереотипов мышления не так сложна, как нам кажется. Достаточно включить мозг и внедрить в своё сердце тот дух неустрашимого продвижения вперёд, который заложен в «духе мастера», — и тогда вы обязательно добьётесь прорыва в работе и найдёте путь к лучшему развитию.

Только осмеливаясь пробовать, можно сделать новые открытия

Жизнь требует экспериментов: только через них вы сможете раскрыть свою ценность; работа требует экспериментов: только через них вы сможете раскрыть свой потенциал.

Попытка — это, по сути, исследование неизведанных областей и брошенный вызов всему невозможному и неизвестному. Попытка — это процесс, побуждающий к размышлениям и стремлению к знаниям, это возможность прочувствовать работу, а также один из самых ценных элементов «духа мастера» — жажда знаний и стремление к исследованию.

Есть такая притча:

Куколка, глядя на прекрасную бабочку, порхающую среди цветов, очень позавидовала и спросила: «Могу ли я, как ты, свободно летать под лучами солнца?»

Бабочка ответила ей: «Во-первых, ты должна жаждать полета; во-вторых, у тебя должна быть смелость покинуть своё очень безопасное и очень тёплое гнездо».

Куколка спросила бабочку: «Значит ли это смерть?»

Бабочка ответила: «С точки зрения жизни куколки ты уже умер; с точки зрения жизни бабочки ты обрёл новую жизнь».

Эта притча рассказывает о возвышении жизни. Её можно вполне уместно применить к работе и жизни. Работа требует инноваций, и иногда приходится «разрушать», деконструировать и воссоздавать её заново; только так можно сломать старые шаблоны мышления и добиться лучшего развития.

Эйнштейн сказал: «Воображение важнее знаний». Можно сказать, что все изобретения и творения человека берут начало в инновациях, рождающихся из экспериментов. Прогресс современного общества — это результат непрерывного, с древних времён до наших дней, отсева непригодных машин, устаревших идей, глупых предрассудков, а также устаревших институтов и методов.

Человек, обладающий упорством и творческим духом, всегда является «нарушителем прецедентов». Генерал Грант во время боевых действий не руководствовался военными прецедентами, описанными в учебниках, за что подвергался насмешкам со стороны других, но именно он положил конец Гражданской войне в США. Наполеон, завоевывая Европу, не привязывался к прежним методам ведения войны, создавал новые тактики и был прозван «творцом чудес». Для президента Рузвельта прецеденты Белого дома и политические традиции утратили всякую силу. Он настаивал на том, чтобы «оставаться самим собой», придерживаясь инноваций и пробуя новые методы. Многие из его поразительных достижений были результатом его новаторского «Нового курса».

Можно сказать, что в эту эпоху стремительных перемен тот, кто не осмеливается пробовать новое, не является полноценным «мастером» и не добьётся успеха.

Жил-был один фермер, о котором местные жители говорили, что он очень умный. Он любил поразмыслить и часто, затрачивая минимум усилий, получал максимальную выгоду. Осенью, после сбора урожая лука, чтобы продать его по хорошей цене, все сначала сортировали лук по размеру на три категории: крупный, средний и мелкий. Все остальные трудились от рассвета до заката, сортируя лук, в надежде побыстрее доставить его в город и успеть на утреннюю торговлю. Но этот крестьянин отличался от других: он перепробовал множество разных способов и в конце концов нашел самый быстрый и не требующий больших усилий метод — после тряски в транспортном средстве крупные, средние и мелкие луковицы практически сами по себе рассортировывались. Поэтому, везя лук в город, он не ехал по ровной дороге, а, загрузив мешки с луком, специально выбирал ухабистые горные дороги. В результате постоянной тряски мелкие луковицы опускались на дно мешков, а крупные оставались наверху.

Хотя этот фермер и не обладал высоким уровнем образования, он на практике, путем проб и ошибок, нашёл лучший способ. С этой точки зрения он был человеком, который любил думать и придумывать, гораздо умнее тех, кто тратил время и силы на работу.

Никто не рождается знающим — кто же может обходиться без сомнений? Каждый человек в своей работе неизбежно сталкивается со множеством проблем. Стоит ли от них отступать, испугавшись, или же смело принимать вызов и пробовать новое — это имеет огромное значение для личного развития.

Поэтому мы должны уметь использовать позитивное мышление, смело пробовать новое, отваживаться выходить за рамки обыденности, выходить за пределы привычных моделей мышления, думать о том, о чём другие не думают, и делать то, чего другие не делают, чтобы стать смелым новатором.

Без инноваций вы никогда не станете чемпионом

21-й ректор Гарвардского университета Эллиот сказал: «Надежда человечества зависит от мышления тех пионеров знания, чьи размышления могут опережать обычных людей на несколько лет, поколений или даже столетий». Как авторитетный деятель в сфере образования, он, безусловно, имел объективные основания и теоретическую базу для таких слов. Если внимательно проанализировать эту фразу, то её глубинный смысл заключается в том, что нам нужно мыслить наперед, иметь смелость исследовать и внедрять инновации. Действительно, стандарты Гарварда в подготовке студентов направлены не на создание «гениев экзаменов», которые умеют лишь «зубрить», а на формирование талантов, обладающих инновационным мышлением и способностью к инновациям.

Так что же такое инновация? Инновация — это способ мышления, характеризующийся новым подходом, новыми изобретениями и новыми описаниями. Это слово происходит от латинского и имеет три основных значения: во-первых, обновление; во-вторых, создание чего-то нового; в-третьих, изменение. Инновация — это прорывное творчество, способствующее развитию человечества; это движущая сила научно-технического прогресса и социального развития; это неизбежный путь размышлений каждого «мастера», увлечённо изучающего свою работу, а также обязательный путь к поиску наилучших результатов в работе. В современном обществе, какой бы работой вы ни занимались, инновация всегда должна оставаться в центре вашего внимания. Без инноваций вы останетесь лишь «мастером», следующим старым традициям, и никогда не станете чемпионом.

Самый молодой менеджер компании Microsoft Ли Ванцзюнь, окончив в 1998 году бакалавриат по специальности «Информатика», отказался от поступления в аспирантуру и отъезда за границу, выбрав в качестве первого шага в профессиональную жизнь работу в «лидере» индустрии программного обеспечения — компании Microsoft, которая пользовалась большой известностью и привлекала его. Прошло много лет, и, оглядываясь назад, можно сказать, что его тогдашний выбор ничуть не уступал поступлению в аспирантуру или выезду за границу: проработав два года, всего в 24 года он был повышен до должности самого молодого менеджера среднего звена в истории Microsoft; в 2002 году за выдающиеся результаты работы в Шанхайском технологическом центре его перевели в штаб-квартиру компании в США на должность старшего финансового аналитика.

Когда Ли Ванцзюнь только пришел в Microsoft, он был всего лишь рядовым инженером в центре технической поддержки, но очень хотел хорошо справиться со своей первой работой. В то время менеджер оценивал его по тому, сколько задач он выполнял каждый месяц, сколько проблем клиентов решал и сколько времени уделял клиентам — все это фиксировалось в «табеле успеваемости», который ежемесячно выдавала ему система отчетности компании. Только получая эту «ведомость» каждый месяц, Ли Ванцзюнь узнавал, как он справился с работой в прошлом месяце и на каком уровне находится по сравнению со всей командой.

Он подумал: если бы можно было получать отчёты с «ведомостью» быстрее — перейти от внутренней базы данных к ежедневным отчетам, — разве с точки зрения менеджера это не позволило бы лучше распределять задачи и контролировать работу сотрудников? А с точки зрения сотрудников — разве это не позволило бы быстрее получать поощрения и видеть свой

прогресс? В то же время он обнаружил и другие недостатки действующей системы ежемесячной отчетности: в то время в Шанхайском центре технической поддержки работало всего тридцать-сорок человек, и если объем работы внезапно увеличивался, например, из-за выпуска нового продукта, или один-два сотрудника уходили на больничный, то многие задачи задерживались, а иногда даже приводили к прямым жалобам со стороны клиентов.

Оба этих фактора заставили Ли Ванцзюня прийти к выводу, что центру нужна система отчетности, реагирующая быстрее. А система отчетности, которая использовалась в то время, была дословно скопирована из американской компании Microsoft. У Microsoft в США работало 3000 инженеров, и даже если бы объем работы внезапно увеличился или десяток сотрудников ушли на больничный, это не вызвало бы каких-либо серьезных проблем в принципе. Осознав эти проблемы, Ли Ванцзюнь потратил один уик-энд на то, чтобы с помощью ASP — скрипта для серверов Microsoft — написать небольшую программку для отчетности, обладающую теми базовыми функциями, которые он ожидал, и продемонстрировал её Тан Цзюню, когда тот проходил мимо его рабочего места. Тан Цзюнь сразу же осознал ценность этих идей и самой программы, он поддержал Ли Ванцзюня в доработке проекта и уделил много времени обсуждению с ним того, какие именно данные следует отображать. Через месяц «любительская работа» Ли Ванцзюня — отчеты на внутренних веб-страницах — была введена в эксплуатацию, заменив прежние отчеты в формате Excel, скопированные из США.

Разработанные Ли Ванцзюнем отчеты действительно достигли ожидаемого эффекта мотивации сотрудников. Однако роль этой системы отчетов впоследствии не ограничилась этим. В течение двух лет, 1999 и 2000 годов, в свободное от основной работы время Ли Ванцзюнь ежемесячно добавлял новые функции в систему отчетов, что позволило постоянно расширять сферу применения этой системы; впоследствии она была внедрена и в Европе.

Благодаря выдающейся инновационной работе над системой отчетности в 2000 году Тан Цзюнь предоставил Ли Ванцзюню важную возможность для карьерного роста.

В жизни успешные люди — это творческие личности, не боящиеся инноваций. Они открыты для новых идей и, когда ситуация меняется, своевременно корректируют свои подходы. Они не цепляются за устаревшие методы, а посвящают себя новым исследованиям и разработкам.

Инновационный ум — это огромный актив, который не только способен превратить «ремесленника» в лидера, но и позволить компании занять лидирующие позиции в отрасли. В пивоваренной отрасли ходит такая история:

Когда пиво ещё не было популярно в Бельгии, многие пивовары считали, что завоевать рынок пива в столице страны, Брюсселе, будет очень сложно. Когда пивоварня «Харло» только начинала свою деятельность, это действительно было так. В то время доля рынка пивоварни «Харло» постепенно сокращалась, у неё не было денег, поэтому она не могла размещать рекламу на телевидении или в газетах. Продавец Линда неоднократно предлагал директору завода разместить рекламу, но тот каждый раз категорически отказывался. В конце концов Линда решил рискнуть и взялся за это дело: он взял у кого-то ссуду и взял на себя подряд по продажам пива этого завода. Однако вопрос о том, как выйти на рынок и как организовать рекламу, стал для Линды настоящей «головной болью». Именно тогда, когда он бродил по площади Жюльена в центре Брюсселя, он случайно заметил статую в центре площади — мальчика, мочащегося, то есть маленького героя Жюльена, который своей мочой погасил фитиль вражеской бомбы и спас город. Линда как будто прозрел, и у него внезапно появилась идея: он решил сделать то, чего никто до него не делал.

Рано утром следующего дня люди на площади обнаружили, что «моча» статуи Жюльена превратилась из воды в золотистое, прозрачное пиво с пенной шапкой, а рядом стоял рекламный щит с надписью «Бесплатная дегустация пива Наго». Новость об этом необычном событии мгновенно разлетелась по всему городу, и люди со всех концов города собрались здесь,

принеся с собой бутылки и банки, чтобы набрать пива; крупнейшие СМИ также поспешили осветить это зрелище.

В том году продажи пива пивоварни «Харро» резко выросли почти в 20 раз. Этот молодой человек по имени Линда произвёл фурор по всей Европе и стал известным в Брюсселе экспертом по продажам.

Можно сказать, что успех Линды заключался в его уникальной рекламной идее. Его отличие от других заключалось в том, что он сделал то, чего раньше никто не делал.

Поэтому, когда в работе у вас появляется хоть какая-то идея, наберитесь смелости. Можно сказать, что смелость шагнуть в те области, где еще никто не бывал, имеет еще одно огромное преимущество: отсутствие конкурентов. Как только вы преодолеете трудности, связанные с особенностями самой этой области, вы, по сути, уже добились успеха.

Конечно, инновационный дух человека может «уснуть» и «атрофироваться» из-за привычки к устаревшим традициям и инерции, поэтому людям необходимо регулярно заниматься самоанализом, чтобы проверить, не «уснул» ли их инновационный потенциал. Когда человек перестает думать, теряет креативность и энтузиазм, он уже находится в довольно «опасном» положении. Ведь это означает, что по мере движения вперед колеса времени следующая тряска может «сбросить» его с пути.

Дух инноваций стал самой громкой нотой современности. Повышайте свой авторитет в отрасли, используйте возможности — только так вы сможете выделиться из толпы. Без инноваций вы всегда будете идти вслед за другими и никогда не станете выдающимся лидером. Чтобы стать выдающимся специалистом в своей отрасли, элитой бизнеса, превосходным «мастером», раскройте свой потенциал, проявите ум и талант, смело размышляйте и предлагайте свои идеи!

Даже если это «подражание», нужно стремиться к превосходству

Когда речь заходит о подражании, мнения разделились. Хорошо это или плохо? На самом деле «подражание» — это нейтральный термин. Учеба каждого человека начинается с подражания, поэтому некоторые говорят: подражание — это начальная стадия прогресса, исходящая из первоначального состояния. Безусловно, это так: от стадии первоначального накопления в индустриальном обществе до современного крупномасштабного промышленного производства, а также в эпоху «Индустрии 4.0» — путь от подражания к прорыву, инновациям и даже превосходству является неизбежным процессом.

Однако подражание, которое мы здесь пропагандируем, — это подражание, основанное на принципах изучения достижений предшественников и попыток нового превосходства; это ни в коем случае не плагиат чужих технических достижений или идей продуктов, не следование за модой, не нарушение чужих прав интеллектуальной собственности с целью получения чужой выгоды, и тем более не производство контрафактной продукции, ущемляющей чужие коммерческие интересы, а процесс обучения, направленный на превосходство и творческое преобразование.

Как «ремесленники» современного индустриального общества, нам предстоит усвоить огромный объем знаний на рабочем месте, и только начав с подражания, изучая и перенимая лучшие методы и опыт других, мы сможем как можно быстрее адаптироваться к рабочей среде и расти профессионально.

Тайваньский миллиардер Гу Чжэньфу происходил из семьи богатых коммерсантов, но в молодости, сменив имя и скрыв свою личность, он в одиночку уехал в Японию, где начал с самых низших должностей, изучая опыт управления японских компаний, что заложило основу для будущего управления семейным бизнесом.

В своей речи в Школе бизнеса Вашингтонского университета Билл Гейтс дал студентам следующий совет: «Я не считаю, что вам обязательно нужно открывать собственную компанию на этапе стартапа. Работа в чужой компании и изучение того, как там ведут дела, принесет вам огромную пользу».

Опыт этих выдающихся личностей показывает нам: подражание — это форма обучения, инновации — тоже форма обучения; обучение допускает подражание, но ещё больше требует инноваций.

Есть такая история:

В США жил пастушок по имени Джеффс. Его работа заключалась в том, чтобы каждый день загонять стадо овец на пастбище и присматривать за ними, не давая им перелезть через колючую проволоку на соседний огород и есть овощи. Однажды маленький Джеффс нечаянно уснул на пастбище. Неизвестно, сколько времени прошло, но его разбудил громкий крик. Он увидел, что хозяин, широко раскрыв глаза, громко кричал: «Ты, бесполезный, огород овцами перевернут с ног на голову, а ты тут себе спишь!» Маленький Джеффс побледнел от страха и не осмелился ответить.

После этого случая сообразительный маленький Джеффс задумался: как же заставить овец больше не перелезть через проволочную изгородь? Он заметил, что на участке, где росли розы, не было прочной проволочной изгороди, но овцы туда никогда не заходили, потому что боялись шипов роз. «Нашла!» — радостно подумал маленький Джеффс. — «Если добавить к проволоке шипы, это удержит овец».

Итак, маленький Джеффс сначала нарезал проволоку на отрезки длиной около 5 сантиметров, а затем привязал их к проволочной сетке в качестве шипов. Закончив работу, он снова вывел овец на пастбище и заметил, что сначала стадо всё же пыталось перебраться через проволочную сетку в огород, но каждый раз, уколовшись, испуганно отскакивало назад. После нескольких таких укулов овцы больше не осмеливались перелезть через проволочную сетку.

Через полгода маленький Джеффс подал заявку на этот патент и получил одобрение. Позже, благодаря средствам, полученным от продажи прав на использование этого патента, он открыл собственную компанию, специализирующуюся на производстве колючей проволочной сетки, и как только продукция появилась на рынке, она стала популярной по всей стране.

Джеффс изобрел свой патент благодаря подражанию, что свидетельствует о том, что подражание и творчество не противоречат друг другу. Примеры того, как человек пытается внести инновации через подражание, встречаются повсеместно — от мелочей повседневной жизни, речи и поведения до методов работы и научных инноваций. Известный немецкий философ Эрнст Кассир в книге «О человеке — введение в философию человеческой культуры» дал блестящее объяснение ценности подражания. Он сказал: «язык происходит от подражания звукам, а искусство — от подражания внешним вещам. Подражание — это один из фундаментальных инстинктов человеческой природы, и это факт, который нельзя игнорировать». На самом деле ещё раньше великий древнегреческий философ Аристотель говорил: «С самого детства подражание является для человека естественным; по сравнению с низшими животными человек — самое подражательное животное в мире, и вначале он учится именно через подражание. Подражание также является неиссякаемым источником удовольствия...» Поэтому, будучи «ремесленником» в современном индустриальном обществе, вам следует задуматься над тем, что именно нужно подражать у других, как подражать, какое отношение следует иметь к процессу подражания и как превзойти подражаемый образец после его освоения.

Сознание подражания и превосходства не противоречат друг другу; некоторые же люди считают самоцелью подражание, не сопровождаемое собственным интеллектуальным трудом, надеясь получить что-то без труда, наслаждаться чужими плодами и присваивать себе результаты чужого интеллектуального творчества — это крайне постыдное поведение. Если такая тенденция станет преобладающей в промышленном производстве и распространится в сфере научных исследований и разработок, последствия будут непредсказуемыми и нанесут глубокий удар по тем, кто с огромным трудом и вложив много интеллектуального труда занимается разработкой новых продуктов. Поэтому правительство нашей страны в настоящее время активно поощряет «мастеров» во всех отраслях развивать инновационные элементы «духа мастер-

ства», призывая людей с настроением на превосходство постепенно отказываться от «костылей» на пути к творчеству — подражания, ускорять модернизацию продукции, поощрять предприятия к внедрению индивидуализированного заказа и гибкого производства, культивировать дух мастерства, стремящийся к совершенству, а также расширять ассортимент, повышать качество и создавать бренды.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.