

Правильные люди — правильные решения

Как окружение
влияет на успех



ЛЕОН ВЕЙНС

Леон Вейнс

**Правильные люди —
правильные решения. Как
окружение влияет на успех**

«Автор»

2026

Вейнс Л.

Правильные люди — правильные решения. Как окружение влияет на успех / Л. Вейнс — «Автор», 2026

А если вы упёрлись в потолок, потому что работаете не с теми людьми? Можно годами доказывать способности начальнику, который не даст вам вырасти. Можно выбрать партнёра, с которым любое дело станет мучением. Эта книга заставляет внимательнее присмотреться к тем, кому вы доверяете своё время и будущее. Как найти наставника, заслужить доверие и стать человеком, с которым хотят иметь дело? Начните с неё, прежде чем снова решать, что вам просто нужно больше работать.

© Вейнс Л., 2026

© Автор, 2026

Содержание

Глава 1. Сделай правильное дело — выиграешь один раз, найди правильных людей — выиграешь на всю жизнь	5
Глава 2. Платформа важнее способностей, а начальник важнее компании	18
Глава 3. Делайте великие дела вместе с выдающимися людьми	33
Конец ознакомительного фрагмента.	41

Леон Вейнс

Правильные люди — правильные решения. Как окружение влияет на успех

Глава 1. Сделай правильное дело — выиграешь один раз, найди правильных людей — выиграешь на всю жизнь

Деятельность — это индивидуальное поведение, которое отражает личные способности и уровень мастерства. Однако в жизни человек не может решить все проблемы и сделать всё хорошо, полагаясь только на свои способности. Можно добиться успеха один раз, но невозможно сохранить эту положительную динамику навсегда. На самом деле, для достижения успеха нужно не только полагаться на свои способности, но и использовать связи, прибегать к помощи других. Иногда, следуя за ценным человеком, мы можем обеспечить себе успех на всю жизнь.

Самая большая трата в жизни — это трата возможностей

Однажды обезьяна, спустившись с горы, решила поискать еду на поле фермера. Вскоре она обнаружила арахис, побежала на поле, выкопала его и, набрав полную охапку, собралась возвращаться домой. Но не успев далеко уйти, она заметила, что на соседнем поле растет много персиков. Тогда она без колебаний бросила арахис и пошла собирать персики. Набрав полную охапку персиков, она почувствовала себя вполне удовлетворенной. Но, пройдя всего несколько шагов, она сделала новое открытие: на соседнем поле она увидела множество больших арбузов. Она решила, что, если унесет с собой два арбуза, то несколько дней не придётся спускаться с горы в поисках еды, поэтому быстро бросила персики и побежала на поле выбирать арбузы.

К этому времени небо постепенно потемнело, и крестьянин вернулся на поле, чтобы посмотреть за урожаем. В панике обезьяна наугад сорвала маленький арбуз и собралась убежать, но по неосторожности разбила его об землю. Ей осталось только с сожалением поспешно уйти: после целого дня суеты она в итоге ничего не добыла.

Обезьяна могла бы собрать «большой урожай», но именно из-за того, что она потратила огромное количество времени на постоянный выбор, в итоге упустила возможность и осталась ни с чем. На самом деле, люди часто поступают точно так же: они погружаются в размышления о различных вариантах, не могут определиться и в результате упускают шанс сделать выбор, так и не получив ничего. Причина такой ситуации заключается в том, что человеческая природа жадна: мы всегда хотим получить что-то лучшее и твердо верим, что сможем заполучить самое лучшее. Однако выбор часто имеет определённые практические ограничения, а жизнь не может безгранично удовлетворять ваши желания. Если вы упорно считаете, что заслуживаете лучшего, и настаиваете на том, что сможете выбрать самое лучшее, то в конечном итоге, скорее всего, упустите шанс, заиклившись на выборе и ожидании.

Древнегреческий философ Сократ был очень образованным человеком. Однажды ученики обратились к нему с вопросом: как выбрать наиболее подходящего спутника жизни. Столкнувшись с этим вопросом, Сократ не дал прямого ответа, а привел учеников в пшеничное поле и предложил им за определённое время, двигаясь в одном направлении, найти в поле самый полный колос, причём каждый мог сорвать его только один раз.

Ученики быстро бросились в поле. Первый ученик не отличался терпением: едва войдя в поле, он увидел крупный колос и, недолго думая, сорвал его. Второй ученик некоторое время

наблюдал за происходящим, но не мог решить, какой именно колос сорвать, поскольку был твердо убежден, что следующий колосье обязательно будет больше и полнее. Поэтому он продолжал идти вперед, все время мучаясь выбором, но время быстро уходило, и в конце концов ему пришлось сорвать первый попавшийся колосье, который оказался намного меньше, чем у первого ученика.

Третий ученик тоже вошёл в пшеничное поле. Сначала он разделил маршрут, по которому собирался идти, на три отрезка. На первом отрезке пути он мысленно разделил увиденные колосья на три группы: большие, средние и маленькие; на втором отрезке он продолжил наблюдения, чтобы проверить, верны ли три критерия классификации колосьев, которые он применил на первом отрезке; а на третьем отрезке он не стал долго выбирать, а сразу сорвал одно из довольно полных колосьев. Хотя это колос и не был самым полным на всем поле, он оказался самым большим из всех, сорванных тремя студентами.

Тогда Сократ сказал ученикам: «Думаю, теперь вы должны понимать, как найти идеального спутника жизни». На самом деле Сократ считал, что первый ученик вообще не знал, как выбирать, и поэтому фактически упустил свой шанс. Второй ученик, напротив, делал слишком много выборов, тратя много времени и упуская возможности, поэтому ему не могло сопутствовать успех. Только третий ученик сумел воспользоваться возможностью выбора, не заикливаясь при этом на этом процессе.

В повседневной жизни чаще всего встречаются студенты второго типа, поскольку поведение каждого человека легко подвергается влиянию его собственной жадности, из-за чего он часто колеблется, надеется продолжить ждать и долго не может сделать наиболее подходящий выбор, в результате чего упускает лучший момент. Поэтому в жизни нужно уметь проявлять самоконтроль. На самом деле в жизни часто достаточно сделать выбор всего один раз; нет необходимости заикливаться на различных соблазнах и колебаться между ними. Стремясь получить больше и выбрать лучшее, вы, напротив, легко можете выбрать самое худшее.

Например, в браке и личной жизни многие достойные мужчины и женщины в конечном итоге выбирают весьма заурядных партнеров, и причина заключается в том, что они постоянно вынуждены делать выбор и всегда колеблются между различными вариантами. На самом деле все надеются найти лучшего партнера, но в процессе постоянного выбора они упускают идеального кандидата и в итоге обнаруживают, что остались одни. Это и есть растрата эмоциональных и брачных возможностей, а также растрата жизненных шансов, которые, как правило, уже не повторяются.

Говорят, что когда-то Цао Цао, во время похода на Южный У, из-за непривычного климата заболел странной болезнью. Врачи были бессильны, но, к счастью, один солдат вылечил его народными методами. Цао Цао был очень благодарен и решил вознаградить его. Он предложил солдату хорошенько подумать о том, что ему нужно, и пообещал, что постарается удовлетворить его просьбу. Солдат мечтал и о повышении по службе, и о богатстве, и о том, чтобы Цао Цао подарил ему красавицу, но шанс был только один, и, как ни ломал голову, он так и не смог определиться. В результате после битвы при Чибэ Цао Цао был в плохом настроении и, естественно, забыл об этом деле, а солдат из-за своей нерешительности в итоге не получил никакой награды.

В психологии существует известный «эффект ослика Бридана»: французский философ Бридан держал у себя очень милого ослика, которого каждый день кормил свежим сеном, покупаемым у фермера. Однако однажды, когда фермер в качестве подарка принес ему дополнительную кучу сена, прекрасная жизнь ослика была нарушена. Дело в том, что, увидев перед собой две одинаковые кучи вкусного сена, ослик не смог сделать лучший выбор и долго бродил между ними, из-за чего в конце концов умер с голоду прямо перед кучами сена.

Этот эффект учит нас, что нужно уметь использовать возможности и проявлять решительность, не быть нерешительным и не заикливаться на выборе между различными вариан-

тами. На самом деле, чтобы добиться успеха, нам, возможно, нужна всего одна возможность. Пусть она и не идеальна, но мы должны воспользоваться ею сразу же. Если долго колебаться и мучить себя выбором, то в итоге, возможно, действительно останемся ни с чем.

Лучше, когда Бо Ле поможет тебе сделать один шаг, чем самому пройти сто

Говоря об успехе того или иного человека, мы часто произносим фразу: «Он сделал самый важный шаг в своей жизни». Зачастую этот самый важный шаг на самом деле делается не самостоятельно, а благодаря поддержке другого человека — так называемого «Бо Ле». Чтобы добиться успеха, нам порой действительно нужно найти своего «Бо Ле», особенно тем талантливым людям, чьи способности остаются незамеченными. Возможно, они долгое время страдают от неудовлетворенности, не могут найти выход из сложившейся ситуации, но появление и наставление «Бо Ле» часто открывают этот проход и прокладывают путь к стремительному взлету.

Мы часто говорим, что всё зависит от нас самих, ведь решающим фактором является собственный потенциал. Конечно, в этом мире нужно полагаться на свои способности, но золото не всегда сияет, а даже если и сияет, не всегда его замечают и ценят. Человеку нужны способности, но нужна и удача, и зачастую эта удача заключается именно в том, чтобы найти своего «Бо Ле». Можно сказать, что жизнь часто устроена именно так: «Всё готово, не хватает только восточного ветра». Стоит только найти «Бо Ле», стоит только найти человека, готового протянуть руку помощи, — и тогда вы сможете преодолеть жизненные тупики и препятствия, найдя новый выход.

Говоря о Хань Сине, нельзя не упомянуть ещё одного человека — Сяо Хэ. Если Хань Синь был заброшенным и находящимся в бедственном положении «лошадью на тысячу ли», то Сяо Хэ был тем «познавателем талантов», который помог ему выбраться из затруднительного положения. На самом деле, хотя Хань Синь и обладал отвагой и умом, будучи военным гением, какого не бывает дважды в столетие, первая половина его жизни протекала в бедности и затруднениях. Хотя он всегда надеялся получить титул маркиза и стать канцлером, надеялся совершить великие дела, ему не удавалось получить такую возможность, потому что никто не ценил его военный талант.

Изначально Хань Синь присоединился к Сян Лян в восстании против Цинь, но в 208 году до н. э. когда Сян Лян пал в бою, он перешел в войска Сян Юя. Он знал, что Сян Юй — выдающаяся личность, и поэтому всегда стремился следовать за ним в завоевании мира; ради этого он даже несколько раз предлагал свои планы и советы. К сожалению, высокомерный и самонадеянный Сян Юй не принял их во внимание, а напротив, назначил Хань Сина поваром и стражником ворот. Поняв, что у него нет будущего, Хань Синь, разочаровавшись, покинул Сян Юя и перешёл в войска Лю Бана.

Придя в войско Лю Бана, он по-прежнему не пользовался доверием и даже был приговорен к смертной казни за нарушение военного права. Когда настала его очередь подвергнуться казни, он обратился к исполнителю приговора Ся Хоу Иню со словами: «Ваше Величество, разве вы не хотите завоевать мир? зачем же казнить доблестного воина?» Сяо Хоу Ин был глубоко потрясён, почувствовав, что перед ним неординарный человек, и поэтому рекомендовал его вышестоящему начальству, но Лю Бан по-прежнему не придавал ему значения. В то время Сяо Хэ случайно познакомился с Хань Сином; после беседы Сяо Хэ был чрезвычайно удивлён военным талантом Хань Сина и счёл его гением на все времена, поэтому вновь рекомендовал его, но Лю Бан по-прежнему не придавал этому значения.

Видя, что его по-прежнему не ценят, Хань Синь был вынужден покинуть Лю Бана в поисках другого мудрого правителя. В то время Сяо Хэ очень переживал, что Хань Синь уйдет, поэтому всю ночь гнался за ним, а затем всеми силами уговаривал его и, наконец, убедил Хань Сина временно остаться. Узнав, что Сяо Хэ гнался за Хань Сином при лунном свете, Лю Бан был очень удивлен: он считал, что из лагеря ханьской армии сбежало столько людей, а Сяо

Хэ ни за кем из них не погнался, почему же он решил гнаться именно за Хань Синем. Сяо Хэ ответил: «Других сбежавших воинов легко найти, а второго Хань Сина в мире не будет». Лю Бан как будто пробудился от сна, после чего, следуя примеру древних, воздвиг алтарь и присвоил Хань Сину звание великого полководца. Вскоре после этого Хань Синь проанализировал для Лю Бана общую обстановку в стране и предложил конкретную стратегию ведения войны; выслушав его, Лю Бан не мог не восхититься. С тех пор Хань Синь завоевал доверие Лю Бана, начал стремительно подниматься по служебной лестнице и впоследствии стал единственным в истории Китая полководцем, соединившим в себе звания полководца, канцлера, маркиза и короля.

На самом деле, если бы не рекомендация Сяо Хэ, Хань Синь мог бы только продолжать блуждать в потемках, не реализуя свой талант, и у него даже не было бы шанса прославиться и стать великим полководцем на века. Поэтому можно сказать, что именно Сяо Хэ определил всю жизнь Хань Синя: хотя он лишь помог с рекомендацией, но именно этот шаг кардинально изменил жизнь Хань Синя.

В этом мире много талантливых и образованных людей, много сильных личностей, чьи способности остаются нераспознанными; они обладают потенциалом для великих дел, но им не хватает немного удачи, человека, способного пролить свет на их путь и указать направление, а также того, кто помог бы им продвинуться вперед. На самом деле, когда вы, опустив голову, беспорядочно блуждаете по жизненному пути, вы, скорее всего, ничего не добьётесь и в итоге только зря потратите время. Но если найдётся «Боле», который подставит вам руку помощи, возможно, вы сделаете самый ценный и прорывной шаг в своей жизни.

То же самое касается поиска работы: вместо того чтобы искать хорошую работу, лучше найти хорошего начальника, который знает тебя, понимает тебя и ценит тебя. На самом деле, нам не хватает всего лишь одного — шанса, шанса быть замеченным и оцененным. Если кто-то сможет раскрыть твой потенциал, ты, возможно, получишь шанс выйти на сцену и в полной мере проявить себя.

Хань Юй в своем эссе «О лошадях» отмечает: «В мире есть Бо-Лэ, и только тогда появляются лошади, способные преодолеть тысячу ли. Лошади, способные преодолеть тысячу ли, встречаются часто, а вот Бо-Лэ — редко». Даже если талантливая, но не признанная лошадь, способная пробежать тысячу ли, показывает выдающиеся результаты и бежит очень быстро, без признания Бо-Лэ она в конечном итоге, как и другие посредственные и плохие лошади, «умрет в стойле», утратив свою истинную ценность. Именно поэтому, развивая свои способности, мы должны уметь правильно выстраивать межличностные отношения и искать для себя такого Бо-Лэ — только так мы сможем быстрее достичь успеха.

Правильный выбор знакомых поможет вам избежать многих излишних трудностей

Любители путешествий часто ищут для себя надёжного гида, потому что гид может вести нас по правильному пути и помочь добраться до места назначения за минимальное время; в этом случае гид фактически является средством, указывающим путь. На жизненном пути нам также лучше найти такого гида, достойного проводника, чтобы избежать многих излишеств и поворотов.

В детстве нашими проводниками были отец и мать: их опыт помогал нам научиться жить. А в школе проводниками по жизни становились учителя: они делились с нами знаниями, учили нас жизненным истинам и помогали развеять многие сомнения. Именно благодаря этому мы росли быстрее и обретали более чёткое представление о жизни и обществе. Когда мы выходим в общество, нам по-прежнему нужны советы других людей: как работать, как общаться с людьми, как создать семью, как стремиться к идеалам.

Данте говорил: «Иди своим путем, пусть другие говорят что хотят!» Однако, идя своим путем, не помешает прислушаться к советам других — ведь жизненный опыт других людей

зачастую становится для нас ценным достоянием. Изучая их жизненный путь, мы можем ясно понять, чего делать не следует, а что можно, как поступить лучше и как избежать лишних ошибок. Все это нам пришлось бы выяснять самостоятельно, но если кто-то дает нам наставления, это, несомненно, избавляет нас от многих хлопот и позволяет пройти по жизненному пути более гладко.

Известный художник Ван Гог в молодости зарабатывал на жизнь в Париже, но его работы никто не ценил, да и сам он так и не сформировал какого-либо определённого стиля. После многочисленных неудач он решил сознательно подражать художнику, которого больше всего уважал, — Миллеру. Он надеялся найти вдохновение и выход из сложившейся ситуации у этого великого наставника, поэтому вернулся в небольшой городок Арль на юге Франции. Более того, в это время он начал пробовать вернуться к импрессионистской манере рисования своих ранних лет и даже стал копировать картины Миллера, а затем перерабатывать их.

Стоит отметить, что до этого он больше походил на солдата, лишённого чувства ориентации, который только и знал, как мчаться вперед, не понимая, что ему на самом деле следует делать и где находится его враг. Но Ван Гог быстро обрёл свой собственный стиль и ритм в творчестве Миллера: он подражал Миллеру, рисуя картофель, и создал классическую картину «Едоки картофеля», а подражая «Букету цветов» Миллера, создал одно из величайших произведений в мире — «Подсолнухи». Если бы не Милле, возможно, Ван Гог до сих пор оставался бы всего лишь заурядным художником; можно сказать, что именно благодаря руководству Милле родился великий Ван Гог.

Поэтому в реальной жизни, чем бы мы ни занимались, нужно найти для себя хорошего наставника, образец для подражания. Участь на примере таких людей, мы можем приобрести больше опыта в работе, общении и жизни, а наше понимание жизненного пути станет более рациональным и научно обоснованным. Мы можем почерпнуть много знаний из опыта других людей, например, повысить свои способности, отточить навыки жизни, а также лучше избегать рисков и эффективно предотвращать собственные ошибки.

Фан Цзе, генеральный директор компании «Аори», когда учился в Австралии, мечтал сделать карьеру в сфере бытовой техники, но понимал, что у него недостаточно профессиональных навыков, он плохо выражал свои мысли и совершенно не умел вести переговоры. Чтобы восполнить свои недостатки, он во время каникул устроился на работу на местный завод по производству осветительных приборов, поскольку заметил, что генеральный директор этой компании очень общителен, и решил, что, работая под его руководством, он обязательно сможет улучшить свои коммуникативные навыки и освоить множество техник ведения переговоров.

В то время он часто сам предлагал боссу сопровождать его на деловые переговоры, а затем тайком клал в карман миниатюрный диктофон, чтобы записать весь процесс переговоров; он тщательно фиксировал как содержание высказываний босса, так и его приемы ведения переговоров. Каждый день он прослушивал эти записи по несколько раз, постоянно анализируя и изучая методы ведения переговоров своего босса. Постепенно он освоил навыки ведения переговоров, а также узнал о многих табу и «минах» в этой сфере.

Вскоре Фан Цзе преодолел свои недостатки и стал настоящим экспертом по переговорам; он даже на время стал самым высокооплачиваемым профессиональным менеджером в Австралии. В то время владелец фабрики по производству светильников, уйдя на пенсию, передал руководство Фан Цзе, но тот всегда мечтал открыть собственное дело, поэтому вскоре уволился и вернулся на родину, где основал компанию «Аори» по производству обогревателей для ванных комнат. Разумеется, он всегда был искренне благодарен своему боссу за помощь.

Проанализировав ситуацию, мы вполне можем обнаружить, что на самом деле многие успешные люди черпают вдохновение у других, поэтому Ньютон и сказал: «Если я стою выше других, то только потому, что стою на плечах гигантов». В жизни нам нужно уметь перенимать

полезный опыт у других, нужно следовать за теми, кто может направить нас к успеху и помочь избежать рисков.

Если сравнить жизнь с морским плаванием, то в пути нам нужен маяк — он станет нашим проводником, осветит наш путь, поможет избежать подводных скал и отмелей, а также обойти все опасные препятствия и бессмысленные обходные пути. А нам нужно лишь приоткрыть глаза в бескрайнем море и найти этот маяк.

С правильными людьми даже воробьёв можно превратить в фениксов

В американской политике есть очень популярная поговорка: «Успех человека зависит не от того, что он знает, а от того, кого он знает». Хотя эта фраза и звучит несколько односторонне и может вызвать подозрение в том, что она намеренно приуменьшает значение личных усилий, она имеет большое практическое значение. На самом деле, успех, безусловно, тесно связан с личными способностями, но зачастую неотделим от межличностных отношений. Иногда, если нам удастся найти в жизни человека, который станет нашим благодетелем, и примкнуть к сильному миру сего, это действительно оказывает положительное влияние на наши личные усилия.

Кто-то говорит: найди хорошего друга — и тебе не придётся бороться на пять лет дольше; найди хорошего начальника — и на десять лет дольше... На самом деле это как раз и отражает важность качественных связей. На самом деле, помимо ограничений, обусловленных врождёнными условиями, мы вполне можем за счёт общения обрести больше качественных связей. Если у нас будет проницательный взгляд и точная способность суждения, и мы сможем найти самых перспективных людей, способных оказать нам наибольшую помощь, то наша жизнь претерпит значительные изменения, а наши шансы на успех значительно возрастут.

Хань Синь когда-то был подчинённым Сян Юя, но не пользовался его доверием, поэтому был вынужден оставаться рядовым солдатом. Однако, присоединившись к Лю Бану, его способности раскрылись, и у него появилось пространство для развития, благодаря чему он быстро стал известным полководцем и в конечном итоге одним из основоположников династии Хань. Сяо Хэ изначально был всего лишь незначительной местной личностью. Когда Лю Бань возглавил отряд рабочих, отправлявшихся в Сяньян для выполнения принудительных работ, местные знатные люди и мелкие чиновники пришли проводить его. Все дарили по три цзяня, но Сяо Хэ, считая, что Лю Бань обладает неординарным характером и непременно станет выдающейся личностью, подарил ему пять цзяней. В результате они быстро подружились, и когда впоследствии Лю Бань стал императором, Сяо Хэ был возведен в звание маркиза и назначен премьер-министром. Именно благодаря тому, что Хань Синь и Сяо Хэ выбрали правильных людей, они превратились из никому не известных мелких персонажей в прославленных в истории деятелей.

На самом деле в реальной жизни есть много подобных примеров: эти люди, возможно, не имели ничего — ни денег, ни образования, ни выдающихся способностей, — но всегда могли найти своего «покровителя», следовать за влиятельным человеком и, в результате, добиться собственного успеха благодаря успеху этого покровителя. В романе «Сон в красном павильоне» говорится: «Хороший ветер, опираясь на силу, поднимет меня до синих облаков». Если уметь правильно использовать ценные связи, то, естественно, можно легко достичь вершин успеха.

В компании «Алибаба» много сотрудников, которые стали миллионерами и мультимиллионерами. У них нет каких-то выдающихся способностей, и они не обладают высоким уровнем образования, но у этих людей есть одна общая черта: все они — старые сотрудники, партнеры, которые вместе с Ма Юнем стояли у истоков компании. Именно потому, что они всегда оставались рядом с Ма Юнем и были готовы следовать за ним в любом походе, когда «Алибаба» разрослась и укрепила свои позиции, все они стали заслуженными героями компании, благодаря чему стремительно поднялись по карьерной лестнице, обретя и славу, и богатство, и

высокое положение, превратившись из обычных людей в вызывающих всеобщую зависть руководителей и акционеров.

В «Алибабе» есть «Восемнадцать Арахатов» — под этим названием подразумеваются 18 старых сотрудников, которые следовали за Ма Юнем с самого начала и, можно сказать, были его самыми верными партнерами на всем пути. Именно благодаря помощи этих людей Ма Юнь смог построить свою бизнес-империю. Конечно, с другой стороны, именно потому, что они решили последовать за Ма Юнем, они смогли разделить с ним успех и обрести огромное богатство, которому завидуют другие. Фактически, эти 18 человек сегодня являются костяком компании и владеют частью её акций; можно сказать, что у них есть и богатство, и статус.

Первой секретаршей Ма Юна была девушка по имени Ли Юнь. Еще в те времена, когда Ма Юн создавал «Китайские желтые страницы», она работала с ним в сфере интернета; можно сказать, что она была одной из первых сотрудниц и пользовалась глубоким доверием Ма Юна. Позже, когда «Китайские желтые страницы» оказались на грани провала, Ма Юн решил отправиться на север в поисках новых возможностей. Тогда Ли Юнь тоже поехала с ним в Пекин, но, поскольку к тому времени она уже была замужем, вскоре вернулась из Пекина в Ханчжоу. Когда Ма Юнь вернулся из Пекина в Ханчжоу и основал «Алибаба», он сразу же обратился к Ли Юнь с предложением продолжить работать с ним над этим проектом. Однако Ли Юнь вежливо отказалась — возможно, опасаясь, что у Ма Юня ничего не выйдет, а может, по другим причинам — и решительно отказалась следовать за ним. В результате она стала самой обычной из тех старых сотрудников. Если бы тогда она продолжала упорно следовать за Ма Юнем, траектория её жизни, возможно, изменилась бы.

На самом деле, очень часто мы жалуемся на несправедливость общества: почему некоторые люди, не обладая достаточными способностями, могут подняться на высокие должности, почему некоторые, уступая нам, всегда живут ярче, чем мы сами. Когда мы размышляем о жизни и жалуемся на общество, мы легко упускаем из виду одну проблему: те, кто уступает вам, зачастую обладают более дальновидным взглядом и лучше вас умеют налаживать связи. Вместо того чтобы говорить о несправедливости общества или о том, что им просто повезло, лучше сказать, что эти люди лучше умеют выбирать своих покровителей. Говорят, что хорошая птица выбирает себе дерево для гнезда — эти люди и есть те самые «хорошие птицы», потому что они лучше вас понимают, за кем стоит следовать, а за кем — нет.

На самом деле те, кто уступает вам, те, чьи способности ниже, не являются некомпетентными и не лишены достоинств. Их успех также зависит от их собственных усилий, а умение находить и выбирать влиятельных людей — это само по себе способность, которую нельзя сводить лишь к вопросу удачи, и зачастую она гораздо важнее некоторых технических навыков и объективных талантов. На самом деле, сегодня мы живём в эпоху, когда конкурентоспособность зависит от человеческих ресурсов: тот, у кого больше знакомых, у кого знакомые более выдающиеся, у кого более влиятельные покровители, — тот и сможет дольше выжить в конкурентной борьбе. Это очень реальная проблема. Поэтому знакомство с влиятельными людьми и создание качественной сети контактов — это очень эффективный способ конкурентной борьбы. Как только вы выберете лучших людей, как только начнёте следовать за более влиятельными людьми, вы, без сомнения, получите больше помощи.

Мы часто говорим, что лев, возглавляющий стадо овец, может победить стадо львов, возглавляемое одной овцой. Причина в том, что когда овца следует за львом, её потенциал раскрывается, её способности и возможности расширяются, а когда лев следует за овцой, его способности, напротив, ограничиваются. Поэтому очень важно выбирать и следовать за человеком, обладающим потенциалом и способностями, ведь именно он сможет создать для вас большую ценность и помочь вам осуществить свои мечты.

Повторюсь: если у человека нет ни способностей, ни удачи, он всё равно может попытаться добиться успеха. Достаточно уметь находить ценные связи, обладать хорошим чутьём и

уметь распознавать ценность и потенциал других людей — тогда вы сможете использовать их силы для достижения успеха. Знайте: даже воробушек может взлететь на ветку и превратиться в феникса — главное, чтобы вы вовремя нашли эту ветку и умели на ней удержаться, тогда вы обязательно добьетесь успеха.

Дело не в том, что вам не везет в делах, а в том, что вам не хватает благодетеля

Многие люди, занимаясь бизнесом, часто сталкиваются с неудачами. В такие моменты некоторые впадают в отчаяние, считая, что им не суждено разбогатеть, что у них от природы нет способностей к бизнесу и удачи. Но на самом деле бизнес и удача не так уж тесно связаны. Если уж говорить об удаче, то под ней подразумевается помощь благодетеля. Многие люди добиваются успеха именно потому, что нашли в своей жизни благодетеля, благодаря которому быстро нашли прорыв в жизни.

Г-н Чэнь Юйшу, «король» клинок «Цзинтайлань» из Гонконга, на начальном этапе своего предпринимательства столкнулся с множеством трудностей и неудач, и его бизнес так и не набирал обороты. Одно время он даже подумывал о том, чтобы сдаться, считая, что он вообще не создан для бизнеса. Даже его друзья полагали, что ему не суждено заработать большие деньги и разбогатеть, и что ему лучше найти стабильную работу и вести жизнь обычного человека — так будет гораздо спокойнее. В то время он ежедневно испытывал огромное давление: плохо ел и не мог заснуть. Чтобы избавиться от душевного угнетения, ему оставалось только каждый день ходить в парк, чтобы отвлечься. Однажды, как обычно, он прогуливался по парку и случайно увидел хрупкую женщину, с трудом раскачивающую ребенка на качелях. Из доброты сердца он сразу подошел, чтобы помочь ей, и помог ребенку весело провести на качелях почти весь день.

Когда он собирался уходить, мать горячо поблагодарила Чэнь Юйшу за помощь, а также вручила ему визитную карточку, сказав, что если у него возникнут трудности, он может обратиться к ней за помощью. Сначала Чэнь Юйшу не придавал этому значения и просто сунул карточку в карман. Лишь через несколько дней, случайно заглянув в карман, он обнаружил эту визитную карточку, достал её и посмотрел. Тогда он впервые понял, что на карточке была указана жена посла одной из стран.

Чтобы убедиться в достоверности этой информации, он специально провёл небольшое расследование и действительно обнаружил, что на визитке была указана именно супруга посла. Тогда он был вне себя от радости, осознав, что нашёл покровителя, причём не простого, а влиятельного. Он полагал, что посол хорошо разбирается в ситуации в разных странах и обладает обширными связями, что может облегчить ведение бизнеса. Подумав об этом, Чэнь Юйшу сам связался с супругой посла, и они стали часто общаться и встречаться за ужинами. Со временем они быстро подружились.

В то время Чэнь Юйшу очень хотел выйти на рынок Гонконга: он надеялся отправлять туда свою продукцию на продажу, веря, что это обязательно принесёт прибыль. Однако тогда у него просто не было возможности получить разрешение на перевозку грузов, а без него его товары не могли быть доставлены в Гонконг. Подумав об этом, он обратился за помощью к супруге посла, и она сразу же согласилась, быстро уладив это дело. В результате Чэнь Юйшу успешно реализовал свою продукцию в Гонконге и на этой сделке заработал огромные деньги, накопив свой первый капитал для начала собственного дела, что стало началом его блестящей карьеры.

Строго говоря, успех Чэнь Юйшу объясняется тем, что он нашёл благодетеля: именно благодаря его помощи он смог заработать свои первые деньги и обрести капитал и возможности для расширения своей бизнес-империи. На самом деле многие успешные люди достигают выдающихся результатов только благодаря помощи других: глава «Алибабы» Ма Юнь получил средства для развития только после встречи с Масатаке Суном; баскетбольная звезда Коби Брайант стал самым доминирующим снайпером только благодаря проницательности Уэста,

который открыл его талант; «король комедии» Чжоу Синчи получил возможность сниматься в кино только благодаря Ли Суйсяню; а писатель Мопессон до встречи с писателем Флобером был всего лишь бездельником, работавшим на государственной службе.

Гарвардский университет в США провёл опрос среди 3770 менеджеров и обнаружил, что более 87 % из них когда-либо получали поддержку и помощь от других людей. Одно из британских агентств по трудоустройству также провёл опрос среди многих руководителей предприятий и обнаружило, что подавляющее большинство из них получали помощь от какого-то важного человека. Один известный предприниматель сказал: «Силы одного человека в конечном счёте ограничены, и мы должны научиться позволять другим толкать нас вперёд». Зачастую, полагаясь исключительно на собственные силы, трудно добиться развития: человек никогда не сможет забросить себя дальше, если не воспользуется помощью извне.

Часто бывает так, что вы обладаете большим потенциалом и прилагаете огромные усилия, но при этом не продвигаетесь по карьерной лестнице так быстро, как другие, и ваш путь не складывается так гладко. Вы трудитесь не покладая рук всю жизнь, а другие, скорее всего, обойдут вас за очень короткий срок — очевидно, что им оказали особую «поддержку». В такой ситуации вам не следует жаловаться на несправедливость или сожалеть о том, что вам не повезло, а нужно постараться найти своего покровителя. Что касается нас самих, то не стоит упорно придерживаться традиционного представления о том, что «собственные усилия» могут создать возможности. На самом деле возможности часто даются другими людьми или создаются благодаря им; конечно, наша задача — суметь воспользоваться такими подаренными возможностями.

Самый богатый китаец, господин Ли Ка-шинг, однажды сказал: «Хорошие нравы — это основа для достижения великих дел, а возможность совершить великие дела зависит от встречи с благодетелем». В наши дни всё большее значение придаётся межличностным отношениям и человеческим ресурсам, поэтому поиск качественных связей становится особенно важным. Если вам удастся найти сильного человека, готового помочь вам, или опору, которая доверяет вам и предоставляет больше возможностей, то ваша жизнь, без сомнения, станет гораздо легче.

Говорят, что трудно найти настоящего друга, так же как и покровителя. Чтобы найти покровителя, сначала нужно самосовершенствоваться и тщательно подготовиться. Если вы обладаете способностями и ценностью, и другие могут извлечь из вас определенную выгоду, то им будет легко вложить в вас средства. Во-вторых, необходимы хорошие навыки межличностного общения. Чтобы заслужить доверие и признание, нужно сначала научиться налаживать отношения с людьми: ваше отношение должно быть искренним, а манера поведения — скромной и сдержанной. Также следует обратить внимание на некоторые языковые приёмы. Только завоевав доверие и симпатию собеседника, вы сможете рассчитывать на его помощь. Конечно, чтобы найти покровителя, нужно уметь ждать — ведь не все готовы вам помочь, и вам необходимо дождаться наиболее подходящего момента.

Профессор Стэнли из Университета штата Джорджия (США) провёл исследование, опросив 2000 миллионеров. Он обнаружил, что у большинства из них есть одна общая черта: они умеют распознавать в толпе, кто может стать их «благодетелем», а кто представляет собой полезный ресурс. Им всегда удаётся найти тех ключевых людей, которые изменят их судьбу. Это может прозвучать несколько цинично, но на самом деле, чтобы выжить и развиваться в условиях жесткой конкуренции, нужно понимать, какие «благодетели» необходимы в межличностных отношениях.

Какие у тебя друзья — такая у тебя и жизнь

В Китае есть старая поговорка: «Вещи собираются по роду, люди — по кругу». То есть люди с одинаковым или схожим опытом, характером и уровнем развития легко объединяются, тогда как людям разного уровня трудно сосуществовать в одном кругу общения. Именно поэтому мы часто говорим, что круг друзей и знакомых человека зачастую определяет его

достижения, ведь когда вы находитесь в каком-то фиксированном кругу общения, люди, которых вы знаете, скорее всего, похожи на вас: ваши способности, ценности, взгляды, характер и статус очень близки, поэтому вы не сможете получить от них большую помощь.

Как же изменить эту ситуацию? Для этого вам нужно повысить свои способности, а затем выйти за пределы своего круга общения, стремиться подняться на более высокий уровень и завести более ценные связи. Особенно важно, когда мы решаем следовать за кем-то, уметь определять, превосходят ли способности, статус и уровень мышления этого человека наши собственные. На самом деле, для большинства людей, если они не могут стать лидерами и служить примером для других, следует следовать за хорошими лидерами. Конечно, не все лидеры подходят вам, и не все из них принесут вам значительную пользу.

Кто-то однажды привёл в пример овец и львов. Мы знаем: когда стадо овец следует за львом, овцы становятся отважными и боеспособными воинами, а когда стадо львов возглавляет одна овца, львы могут утратить боевой дух и стать слабыми и незащитными. Причина такой ситуации кроется в лидере, в том, за кем вы решили пойти. Если вы примете неверное решение, встанете не на ту сторону или выберете не то место, это, скорее всего, повлияет на развитие вашей жизни.

Если вас окружают люди с низким уровнем способностей и низким социальным статусом, если ваш начальник и руководитель — человек без больших амбиций, посредственный и лишенный дальновидности, то ваши достижения также будут ограничены. Ведь, находясь в течение длительного времени в окружении таких людей, вы получите лишь ограниченную помощь, а ваши способности и кругозор также будут ограничены, и вы не сможете вырваться за пределы своего привычного образа жизни и шаблонов мышления. Общаясь с трудолюбивыми людьми, вы, по крайней мере, не станете ленивыми; общаясь с умными людьми, вы, по крайней мере, не станете тупыми; общаясь с разумными людьми, вы, по крайней мере, не будете легко поддаваться импульсам; общаясь с дальновидными людьми, ваш кругозор обязательно расширится. Поскольку это так, мы должны тщательно выбирать свой круг общения и тщательно выбирать подходящего для себя лидера.

Когда речь заходит о Вэй Чжэне, первое, что приходит на ум, — это то, что он был верным советником и правой рукой Ли Шимина, однако на самом деле Вэй Чжэн изначально не был приверженцем Ли Шимина. Сначала он присоединился к Ваганскому лагерю, надеясь совершить великое дело в бурные времена конца династии Суй. Однако в рядах повстанцев Ваганского лагеря он обнаружил их различные ограничения: они были недальновидны, им не хватало сильной организации и дисциплины, а также надлежащей системы управления, из-за чего повстанцы так и не смогли добиться значительных успехов. Поэтому его жизнь в рядах повстанцев была весьма заурядной, и он практически ничего не добился. В то время он часто испытывал уныние: он всем сердцем стремился совершить великие дела, но не пользовался доверием и был вынужден оставаться здесь, ведя жизнь заурядного человека.

Как и следовало ожидать, войска Ваганга вскоре были разгромлены другими политическими силами, и Вэй Чжэн был вынужден скитаться по стране в поисках нового покровителя. Когда влияние Ли Юаня постепенно укрепилось и он обрёл достаточно сил для борьбы за власть над страной, Вэй Чжэн усмотрел в этом шанс и перешёл на сторону семьи Ли из Тайюаня, выбрав старшего сына Ли Чжэня. Он был твёрдо убеждён, что Ли Чжэнь в будущем сможет унаследовать дело своего отца и станет правителем всей страны. Однако на самом деле Ли Цзицзянь был человеком, лишенным широты взглядов и способностей, не обладавшим лидерскими качествами и не умевшим ни распознавать таланты, ни правильно распределять обязанности; он назначил Вэй Чжэна на должность «сима» — чиновника, отвечающего за хранение карт и книг. Несмотря на это, Вэй Чжэн оставался преданным и добросовестно выполнял свои обязанности, время от времени давая дельные советы. Он даже предлагал Ли Цзяньчэну как можно скорее принять меры и устранить Ли Шимина, чтобы спокойно унаследовать престол,

но Ли Цзяньчэн был нерешительным человеком, совершенно не способным на великие дела, и всегда игнорировал советы Вэй Чжэна.

После восстания у ворот Сюаньву Ли Шиминь пришёл к власти, а Вэй Чжэн, как соратник Ли Цзяньчэна, был вовлечён в заговор и заключён в камеру смертников. Однако Ли Шиминь, услышав, что Вэй Чжэн — способный чиновник, не боящийся высказывать свои замечания, амнистировал его и даже доверил ему важные должности. Только после этого Вэй Чжэн смог по-настоящему проявить свою ценность и способности, а сам он, в конечном итоге, нашёл место, наиболее подходящее ему, и с тех пор его имя вошло в историю.

Независимо от того, чем мы занимаемся и с какими проблемами сталкиваемся, выбор всегда имеет огромное значение. Различные решения часто приводят к разным последствиям, особенно в общественной жизни и на работе, где наши выборы зачастую влияют на долгосрочное развитие личности. То, с какими людьми мы решаем бороться бок о бок, за кем мы следуем, определяет высоту нашей жизни, ведь в окружении разных людей расширяется и наш кругозор.

Учёные считают: «Человек — единственное животное, способное воспринимать подсказки». А разные люди часто дают вам разные подсказки. Если человек хочет добиться большего успеха, ему нужно уметь следовать за теми, кто настроен более позитивно. Только так можно максимально раскрыть и использовать свой потенциал и способности, а также реализовать свою ценность.

Конечно, вместо того чтобы сожалеть о том, что вы родились не в то время, почему вы не подружились с Биллом Гейтсом, почему не основали бизнес вместе с Ма Юнем, почему не стали старым другом Уоррена Баффета, лучше серьезно относиться к настоящему моменту, усердно работать над собой, тщательно выбирать более качественные связи и искать перспективных людей. Возможно, спустя много лет вы станете правой рукой этих успешных людей, а сами также превратитесь в еще одного успешного человека.

Мы не можем выбирать своё происхождение, но можем выбирать, с кем общаться

В реальной жизни многие считают себя выходцами из низших слоев общества и полагают, что им не под силу общаться с высокопоставленными чиновниками и влиятельными людьми, с теми, кто обладает способностями. Происхождение человека — это то, что мы не можем ни выбрать, ни избежать; это неизменная реальность, и единственное, что мы можем сделать, — это принять её и приспособиться к ней. Однако у нас есть право выбирать, с кем общаться, с кем дружить — и это право совершенно не зависит от нашего происхождения или личных обстоятельств. Даже самый обычный человек имеет право общаться с самыми благородными, великими и выдающимися людьми.

На самом деле, по мере развития общества предрассудки, связанные с социальным происхождением, постепенно исчезают. Хотя и сегодня по-прежнему широко распространено явление, когда богатые общаются с богатыми, а бедные — с бедными, на самом деле между богатыми и бедными существуют самые разные формы общения, и они тоже могут стать хорошими друзьями. В межличностных отношениях ограничения, связанные с положением, статусом, богатством и знаниями, становятся всё менее значимыми; взаимодействие между людьми разных уровней и слоёв общества становится всё более частым, и всё больше людей могут использовать такие «несоответствия» для получения дополнительных возможностей для развития. Ведь когда вы, находясь на низкой ступени, можете завязать знакомство с человеком, занимающим более высокое положение, ресурсы, которыми вы можете воспользоваться, зачастую увеличиваются в несколько раз или даже в десятки раз, а ваши шансы на успех также возрастают в несколько раз или даже в десятки раз.

Именно поэтому не стоит постоянно впадать в отчаяние, не стоит заикливаться на собственном положении и тем более не следует позволять врождённым неблагоприятным факто-

рам ограничивать себя. Если вы хотите добиться успеха, продвинуться дальше и создать большую ценность, вам нужно смело преодолевать собственные ограничения. На самом деле нас ограничивает не социальный статус и не среда, в которой мы родились, а наше собственное сознание. Когда вы не можете принять свои условия и не можете честно посмотреть на себя, эти врождённые оковы будут постоянно преследовать вас. Если вы сможете отбросить предвзятые мнения, активно стремиться к переменам и самостоятельно заводить знакомства с людьми, которые лучше, выдающиеся и занимают более высокое положение, чем вы, то вы измените свою судьбу. На самом деле у каждого есть такая возможность.

Человек может проиграть на старте, но это не означает, что он обязательно достигнет меньших высот, чем другие. На самом деле вы тоже можете познакомиться с богатыми и влиятельными людьми, завести знакомства с сильными личностями и, воспользовавшись благоприятными обстоятельствами, быстро подняться по карьерной лестнице. Конечно, вы также можете продолжать жить в своей привычной среде, оставаясь в кругу знакомых низкого уровня, — это лишь вопрос личного выбора. Главное — есть ли у вас смелость и способность выйти за пределы своих ограничений.

Мелисса Лео — одна из самых талантливых звезд Голливуда и одна из тех актрис, чья карьера развернулась поздно. Если судить по частоте появлений на экране, то Мелисса не так уж редко участвовала в кино и на телевидении — можно сказать, что у нее часто появлялись возможности сниматься. Начиная с 1984 года она появлялась в телесериалах. За более чем двадцатилетнюю карьеру в кино и на телевидении Мелисса приняла участие почти в 80 проектах; только в период с 2006 по 2008 год она снялась в 15 фильмах и сериалах — можно сказать, что частота получения ролей у неё была неплохой.

Однако игра Мелиссы в этих фильмах и сериалах не выделялась, зачастую она просто появлялась на экране. Что ещё важнее, ей так и не удалось завоевать признание зрителей, в результате чего многие её даже не знали. Но она продолжала упорно работать, веря, что сможет дожидаться лучшего шанса. На самом деле в Голливуде, где собрано столько красавиц, фигура и внешность Мелиссы весьма заурядны; можно сказать, что в ней трудно найти что-то выдающееся. В то время многие её друзья советовали ей уйти из Голливуда и не тратить время на киноиндустрию; многие считали, что такая заурядная Мелисса ни за что не станет звездой.

Однако Мелисса не позволила неблагоприятным обстоятельствам сдерживать себя: она считала, что, если будет усердно трудиться, обязательно получит шанс и добьётся успеха. Хотя она не могла выбрать своё происхождение, но могла выбрать работу с лучшими режиссёрами и актёрами, чтобы таким образом завоевать свой шанс. Именно потому, что она твердо верила в свои силы и не хотела подчиняться судьбе, она постоянно прилагала усилия и общалась с другими актёрами и режиссёрами. Иногда, даже если речь шла о роли статистки или о работе без гонорара, она все равно хваталась за любую возможность, потому что Мелисса очень хотела играть в кино и жаждала добиться успеха в актёрской профессии, чтобы стать суперзвездой, на которую обращают внимание все.

Несмотря на то что за более чем двадцатилетнюю карьеру в кино мало кто мог вспомнить её, вспомнить актрису по имени Мелисса, она, безусловно, была талантливой актрисой с глубоким мастерством, и это не ускользнуло от внимания многих режиссёров. В 2008 году один из режиссёров предложил ей роль одинокой матери, вынужденной заниматься контрабандой, чтобы прокормить сына, в малобюджетном художественном фильме. Прочитав сценарий, Мелисса сразу же согласилась, даже значительно снизив свои гонорарные требования. В результате в этом фильме актёрский талант Мелиссы проявился в полной мере: все, кто посмотрел картину, сошлись во мнении, что она раскрыла этот образ до предела. Именно этот фильм принёс ей широкую известность, множество наград и позволил ей в одночасье стать большой звездой Голливуда, а её яркая игра привлекла внимание и расположение многих известных режиссёров.

Американский специалист по социальной поведенческой науке Элофер когда-то провёл интересное исследование: в ходе почти двадцатилетних наблюдений он обнаружил весьма любопытное явление. По его мнению, каждый человек за свою жизнь может познакомиться как минимум с 6–8 богатыми или влиятельными людьми, и эти богатые люди зачастую являются отличным ресурсом и, более того, прекрасным трамплином. Можно сказать, что это своего рода дополнительная привилегия и право, которые дарит нам жизнь, однако многие люди игнорируют это право: они не используют эти человеческие ресурсы должным образом, и в результате большинство из них в конечном итоге остаются ни с чем. Элофер считает, что на большинство людей оказывает влияние их жизненная среда, особенно на тех, кто вырос в неблагополучных условиях: у большинства из них развивается комплекс неполноценности, из-за чего они не хотят и не верят в других, более влиятельных и способных людей, так что даже когда возможности появляются прямо перед глазами, многие боятся сделать такой выбор.

На самом деле каждый имеет право изменить себя и право выбирать, с кем общаться. Даже если ваши исходные условия очень плохие, даже если вы находитесь на расстоянии в сто тысяч восьми миль от других, но если у вас есть желание и идеи, то вы обязательно сможете завести связи с людьми высокого уровня и обязательно сможете использовать эти ценные связи для улучшения своей жизни.

Глава 2. Платформа важнее способностей, а начальник важнее компании

Каждому нужна работа, каждый хочет иметь хорошую работу и площадку, где можно проявить себя, и на этой площадке ключевым фактором является начальник: каков он и как он к вам относится — это напрямую влияет на ваше будущее развитие. Поэтому, усердно работая, не забывайте выбирать себе хорошего начальника и следовать за ним. Если вы выбрали правильного начальника, ваши шансы на успех сразу увеличиваются вдвое.

Платформа важнее способностей, выбор важнее усилий

Мы часто говорим, что способный человек уступает тому, кому повезло, а тот, кто упорно трудится, уступает тому, кто сделал правильный выбор. Если человек хочет получить больше шансов на успех, ему нужно уметь выбирать правильное направление и лучшую платформу. Особенно для большинства сотрудников выбор хорошего руководителя и начальника, выбор хорошей сцены для самореализации зачастую важнее, чем усердие. В этом мире много людей с выдающимися способностями, но в конечном итоге лишь очень небольшая часть из них получает возможность проявить себя, лишь немногие добиваются признания и успеха, а большинство, скорее всего, остаются невостребованными, безрезультатно трудясь на посредственной работе и растрачивая свой талант.

Причина такого явления, безусловно, связана со способностью руководителей распознавать и правильно использовать таланты, но в значительной степени она кроется в нас самих. Зачастую мы заблуждаемся, полагая, что способности человека — это самое главное: что, если у человека есть способности, его обязательно оценят по достоинству, а если он достаточно ценен, то обязательно добьётся успеха. Однако на самом деле наличие любого рода способностей носит относительный характер. То есть способности должны найти соответствующую должность, чтобы проявиться в полной мере, и только на более подходящей должности они смогут раскрыть свой потенциал. Если же способности остаются скрытыми или используются не по назначению, их ценность значительно снижается, и они буквально пропадают зря.

Можно сказать, что хорошему актёру нужна хорошая сцена, а хорошим способностям — хорошая площадка для проявления. Это, по сути, похоже на товар: бутылка кока-колы в супермаркете может стоить всего 3 юаня, но в «Кендаки» её можно продать за 5 юаней, а в пятизвёздочном отеле — вполне возможно, что за 50 юаней. Это та же самая бутылка колы, но её стоимость различается как небо и земля, и в значительной степени это обусловлено различием платформ: хорошая платформа способна подчеркнуть ценность, а обычная платформа сделает вас ещё более обычным.

В настоящее время есть много студентов, которые во время учебы в университете демонстрируют впечатляющие результаты, обладают выдающимися способностями и отличаются во всех отношениях, и все считают, что у них обязательно будет светлое будущее. Однако после выхода в мы часто сталкиваемся с таким парадоксом: студенты с отличными оценками и результатами в конечном итоге часто уступают тем, у кого успеваемость была средней, а люди с невысокими способностями и низким уровнем образования могут совершить успешный «камбэк» и добиться успеха гораздо легче, чем «отличники». Некоторые исследовательские организации выдвинули известную теорию, согласно которой студенты, занимающие в классе примерно десятое место, после окончания учебы часто добиваются большего успеха, чем те, кто занимал первые места. Причина заключается в том, что отличники зачастую не умеют делать выбор: они могут по-прежнему придерживаться убеждения, что, если у них есть способности и они достаточно усердно работают, то в любой ситуации и на любой должности они смогут

привлечь к себе внимание и добиться успеха. Эта теория работает в сфере обучения, но в более сложной социальной среде часто наталкивается на препятствия.

На самом деле гораздо важнее платформа, на которой находится человек, то есть то, за каким руководителем вы следуете и как выбираете свою должность. Только найдя лучшую платформу и сделав самый правильный выбор, мы сможем продемонстрировать свои способности. Это своего рода навык подбора, а на самом деле — и кратчайший путь к успеху, ведь хорошая платформа подобна лифту в жизни: она может быстро поднять вас на высокую позицию, избавив от многих трудностей на пути к успеху. Многие люди чрезмерно доверяют собственным способностям, из-за чего постоянно упускают множество хороших возможностей, в то время как люди со средними способностями умеют эффективно использовать окружающие условия, стараются выбрать лучшую платформу, хороших руководителей и работу, чтобы компенсировать недостатки своих способностей и стремятся проявить максимальную эффективность на своей жизненной позиции.

В 2012 году компания Apple одним махом стала самой дорогой компанией в мире по рыночной капитализации, а узнаваемость и стоимость её бренда также стали самыми высокими в мире. Это не только принесло Apple хорошую репутацию и прямую экономическую выгоду, но и косвенно стимулировало набор персонала в компании. По статистике, с момента выпуска iPhone 4 и iPad популярность компании выросла на 150 процентных пунктов — это поразительный показатель роста. Менеджер отдела кадров Apple прокомментировал это следующим образом: «Рост стоимости бренда Apple привлек внимание многих соискателей, которые горячо стремятся работать в компании, ведь одного только логотипа Apple достаточно, чтобы почувствовать себя более успешным». Этот менеджер с полной уверенностью считает, что любой сотрудник Apple, перейдя в будущем на работу в другую компанию, обязательно получит значительное повышение зарплаты и улучшение условий труда. Для всех соискателей, похоже, в мире больше нет ни одной технологической компании, обладающей таким же шармом, как Apple, и ни одного руководителя, способного, как Стив Джобс, придать вам столько ореола славы и многократно повысить вашу ценность.

Это действительно так: в период с 2011 по 2013 год количество переходов сотрудников в «Apple» резко возросло, и многие молодые ИТ-специалисты и инженеры сами по собственной инициативе переходили в «Apple». Именно из-за этого многие технологические компании были вынуждены заключать с «Apple» договоры о запрете на переход сотрудников. Это звучит несколько абсурдно, но подтверждает привлекательность Apple как отличной платформы. Возможно, ваши способности не самые лучшие, и, возможно, вы не самый трудолюбивый человек, но если вы выберете Джобса, то станете более конкурентоспособным, чем самые способные и трудолюбивые соперники, и ваша ценность проявится в полной мере.

Способности и трудолюбие — это, безусловно, преимущества в работе, но для достижения успеха и более эффективного использования возможностей одних только способностей и трудолюбия явно недостаточно. Нам нужна хорошая платформа — это может быть должность, хорошая компания или хороший руководитель. Нам также необходимо делать правильный выбор: какую должность выбрать, в каком отделе работать, за кем следовать. Так называемая «платформа» — это, по сути, большая сцена жизни. Это ваша сфера деятельности, инструмент, подчеркивающий вашу ценность, а выбор — это скорее определение направления в жизни, навык, указывающий вам путь и создающий возможности. Только освоив этот инструмент, только овладев этими навыками, мы сможем добиться большего результата с меньшими усилиями, все ближе приближаться к успеху и быстрее раскрыть свою ценность. Если же просто упорно трудиться, не обращая внимания ни на что, то на самом деле можно стать лишь «чернорабочим» — рабочим.

Конечно, каждому необходимо правильно выбрать свою платформу, понять, что ему больше всего нужно и что ему больше всего подходит, точно определить свою должность, четко

осознать характер своей работы, выбрать наиболее подходящий отдел для развития и уметь использовать платформу для повышения своей ценности. В то же время нам необходимо делать более осознанный выбор, определять направление своего движения, выстраивать стратегию действий и решать, за кем следует следовать — и всё это нужно эффективно сочетать с собственными реальными обстоятельствами. Платформа действительно важна, но ни в коем случае нельзя выбирать её вслепую.

Найдя правильную платформу, простой человек может стать великим

Основатель компании «Алибаба» Ма Юнь однажды беседовал со своими сотрудниками, и разговор зашел о его успехе. Ма Юнь сказал, что не может понять, почему именно эти люди в конечном итоге смогли добиться такого успеха и стать миллионерами и мультимиллионерами. Если говорить о способностях, то они не превосходили других; если говорить о везении, то это тоже не объяснит ситуацию. Все они изначально были совсем обычными людьми: кто-то был учителем, кто-то имел образование на уровне средней школы, кто-то работал уличным торговцем, а кто-то был простым служащим. Однако эти «простые люди» в одночасье превратились в величественные деревья, стали гигантами, которым все завидуют — это действительно очень интересное явление.

Ма Юнь глубоко размышлял над этим, и нам тоже необходимо об этом поразмыслить. На самом деле, если говорить строго, одна из важнейших причин, по которой Ма Юнь и его сотрудники смогли подняться с самых низов на вершину общества, заключается в платформе: именно благодаря хорошей платформе социальная ценность Ма Юня и его сотрудников раскрылась в многократном масштабе. Для Ма Юня этой платформой стал Интернет. Без Интернета «Алибаба» не смогла бы существовать, тем более добиться огромного успеха, а Ма Юнь не смог бы сотворить чудо в своей жизни. Без Интернета он, возможно, был бы весьма успешным бизнесменом, но ни в коем случае не стал бы всемирно известным создателем империи электронной коммерции. Что же касается его сотрудников, то без платформы и возможностей, предоставленных Ма Юнем, они, возможно, остались бы до сих пор обычными людьми. Можно сказать, что Ма Юнь и «Алибаба» в значительной степени способствовали их росту и еще больше повысили их социальную ценность.

На самом деле успех «Алибабы» — это типичный пример «эффекта платформы»: ценность чего-либо порой вовсе не зависит от его потребительской ценности, а определяется той платформой, на которой оно находится. Эта платформа, по сути, представляет собой процесс упаковки, процесс повышения стоимости или пересоздания ценности, и это почти стало социальным явлением. Например, фермер, продающий фрукты: если он отнесет их на рынок, то, возможно, получит всего несколько юаней за цзинь; если же он хорошо их упакует и отвезет в крупный супермаркет, то их стоимость удвоится. То же самое касается многих знаменитостей: если они выступают в небольших городах на скромных сценах, их известность страдает; если же им удастся выйти на более крупную сцену и сняться в нескольких крупных кинопроектах, их ценность значительно возрастает.

В профессиональной сфере часто происходит то же самое: у многих людей способности сами по себе не выделяются, но благодаря хорошей платформе, которая придает им больше престижа и привлекает внимание большего числа людей, их ценность естественным образом значительно возрастает. Ваша ценность будет отличаться в зависимости от того, работаете ли вы в компании «Microsoft» или в малоизвестной небольшой фирме, ведь «Microsoft» сама по себе является отличным брендом, и когда вы ассоциируетесь с этим брендом, ваш социальный статус и профессиональные способности повышаются. Именно поэтому нам нужно найти лучшую платформу, сцену, на которой мы сможем максимально раскрыть свой потенциал. Тогда даже самые никому не известные люди смогут быстро превратиться в успешных личностей, которым все завидуют.

Бывший госсекретарь США Кондолиза Райс — поистине легендарная афроамериканка. До прихода к власти президента-афроамериканца Обамы многие считали, что Райс открыла новые возможности в американской политике: благодаря ей афроамериканцы перестали быть исключенными из круга влияния в американской политике. Некоторые даже полагают, что Райс проложила путь для политической карьеры Обамы, и именно благодаря ей американцы смогли с большей готовностью принять афроамериканцев в центре государственной власти. Конечно, успех Райс как афроамериканки объясняется её личными способностями и харизмой, но на самом деле он неизбежно связан с одним словом: «платформа».

Еще когда Райс вступила в должность госсекретаря США, многие высказывали возражения, а некоторые полагали, что за тем, что Райс смогла занять этот пост, обязательно скрываются какие-то неизвестные подробности; они категорически не верили, что простая афроамериканка могла подняться на эту должность, опираясь исключительно на собственные силы, и были уверены, что за кулисами кто-то подталкивал её к этому. Хотя это звучит несколько резко, строго говоря, успех Райс действительно немислим без поддержки из-за кулис: именно благодаря тому, что этот «помощник из-за кулис» предоставил ей хорошую платформу, Райс стала первой афроамериканкой на посту госсекретаря.

На самом деле Райс уже давно была очень независимой и независимой женщиной с собственными взглядами; она всегда мечтала выйти на политическую арену, и ради этой мечты, естественно, тщательно готовилась — возможно, единственное, чего ей не хватало, — это возможность проявить себя и соответствующая платформа. В 1987 году Скоукрофт, один из членов аналитического центра Джорджа Буша-старшего, выступил с речью в Стэнфордском университете, которая в то время произвела настоящий фурор. Райс, естественно, не могла упустить такую возможность, и во время того выступления она без обиняков указала на некоторые ошибки Скоукрофта, тем самым привлекая к себе внимание. Как и следовало ожидать, Скоукрофт был глубоко впечатлён смелостью и умственными способностями Райс и вскоре запомнил эту неприметную чернокожую студентку.

В 1988 году Буш-старший был избран президентом США, и Скоукрофт, как и следовало ожидать, стал помощником президента по вопросам национальной безопасности. Тогда он вспомнил о той Райс, которая оспаривала его точку зрения, и пригласил её в свою команду, а также порекомендовал её Бушу-старшему. В этот момент Райс внезапно превратилась из обычной афроамериканки в политическую фигуру на американской политической арене. После вступления в политику уверенность Райс в себе значительно возросла, а её ценность становилась всё более очевидной. В то время Буш-старший очень ценил аналитические способности и способность Райс к принятию решений, поэтому относился к ней с особым уважением. Можно сказать, что для Райс начался блестящий период в жизни.

Когда сын старшего Буша, Джордж У. Буш-младший, стал президентом, старший Буш сразу же рекомендовал Райс своему сыну. Благодаря тому, что старший Буш выступил в роли посредника, Райс мгновенно приобрела широкую известность, а Буш-младший очень быстро выбрал Райс из множества выдающихся соратников и назначил её государственным секретарем. С тех пор Райс встала на вершину своей карьеры. Позже, давая интервью, Райс выразила особую благодарность Скоукрофту и старшему Бушу, поскольку именно благодаря тому, что эти два человека предоставили ей отличную платформу, она получила признание и добилась окончательного успеха.

Если бы Райс не встретила Скоукрофта и не сумела правильно использовать такую платформу, то, какими бы сильными ни были её способности, ей не удалось бы так легко пробиться в центр государственной власти США и стать государственным секретарём; возможно, она осталась бы просто обычной афроамериканкой. Из этого видно, что хорошая платформа зачастую определяет высоту, которой мы достигаем в жизни, и помогает нам подняться с самых низов до вершин. Поэтому мы должны уметь правильно использовать возможности и искать

хорошие платформы: если мы найдем подходящую платформу, то с помощью внешних сил сможем быстрее достичь успеха.

Каждый ваш выбор — это семя судьбы, которое вы сеете для себя

У успешных людей часто есть одна общая черта: все они без исключения сделали самый правильный выбор. Именно благодаря тому, что они выбрали правильное направление и путь, им удалось добиться большего на жизненном пути. Будь то в личной жизни или на работе, они обладают острой способностью к суждению и умеют эффективно делать наиболее подходящие для себя выборы, поэтому в конечном итоге им легче добиться успеха. В одной рекламе говорится: «Твой выбор определяет твоё будущее». Часто это действительно так: правильный выбор приводит к хорошим результатам и закладывает прочную основу для успеха, а неправильный выбор таит в себе скрытые опасности, делает жизнь более извилистой и приводит нас к окончательному поражению.

В жизни нам часто приходится сталкиваться с самыми разными выборами, и каждый из них фактически ведёт к разным целям, каждый может привести к разным результатам. Поэтому мы должны разумно использовать каждую возможность выбора, правильно оценивать ситуацию и стараться принимать наиболее обоснованные решения. В любви мы выбираем: того, кто любит нас, или того, кого любим мы; на жизненных перекрёстках мы выбираем: пойти налево или направо; в моменты сильных эмоций один порыв может привести в рай, а другой — в ад; в моменты растерянности мы решаем: продолжать ли в том же духе или попробовать другой подход. Можно сказать, что в любой жизненной ситуации нам приходится сталкиваться с выбором, и наша задача — принимать те решения, которые наиболее выгодны для нас.

Особенно на работе мы должны уметь делать выбор, уметь выбирать то, что наиболее выгодно для нас, причем такой выбор должен быть основан на дальновидном подходе и долгосрочных соображениях, а не ограничиваться лишь сиюминутными и ближайшими выгодами. Билл Гейтс выбрал самостоятельное предпринимательство, отказавшись от продолжения обучения в Гарвардском университете, и благодаря этому стал самым богатым человеком в мире; Ма Юнь отказался от работы в переводческом агентстве в пользу интернета и электронной коммерции, что в конечном итоге привело к созданию бизнес-империи «Алибаба». А братья Мак, отказавшись от «Макдоналдса» ради всего лишь 2,7 миллиона долларов, в результате способствовали созданию «мифа Макдоналдса» Кроком — это был крайне неудачный выбор. Именно поэтому мы должны тщательно обдумывать каждый свой выбор, не действовать слишком поспешно и не поддаваться импульсам, а обязательно проводить рациональное наблюдение и анализ. Только так мы сможем гарантировать, что более эффективно воспользуемся предоставленными возможностями.

Эрикссон изначально был инженером в одной из технологических компаний Кремниевой долины, но позже, в поисках лучших возможностей для карьерного роста и развития, он решил сменить работу. Как раз в тот момент, когда он уходил с прежнего места, компании Apple, Google и Nokia предложили ему работу, а президент Apple Стив Джобс даже лично направил ему пригласительное письмо. На самом деле в то время компания Apple уже начала восстанавливаться, особенно в сфере мобильных телефонов, где она начала заявлять о себе, а Google по-прежнему оставалась желанным работодателем. Однако Эрикссон считал, что Nokia по-прежнему является гигантом в сфере мобильных телефонов, и полагал, что именно Nokia предоставит ему лучшие возможности для развития.

Однако многие его друзья отговаривали его устраиваться в «Нокию», поскольку, судя по тогдашней ситуации, компания, хотя и оставалась лидером рынка, уже столкнулась с проблемами роста и техническими проблемами и в будущем неизбежно будет поглощена течением времени. Однако Эрикссон не прислушался к этим голосам и, напротив, настаивал на том, чтобы устроиться в «Нокию». В результате уже на следующий год компания «Apple» начала постепенно набирать силу благодаря своему мобильному бизнесу, а когда «Apple» выпустила iPhone

4, она мгновенно стала лидером мобильной индустрии. В то же время «Нokia», застрявшая в прошлом, осталась далеко позади: её показатели постепенно ухудшались, и вскоре её обогнали некоторые другие компании-производители электроники, к 2013 году компания «Нokia», не способная продолжать свою деятельность, оказалась на грани банкротства.

Эрикссон, мечтавший сделать карьеру, столкнувшись с такой ситуацией, потерял всякую надежду. Он не хотел работать в компании, которую поглотили другие, но на самом деле у него оставалось ещё три года по контракту с «Нokieй», и эти три года стали самыми тяжёлыми в его жизни. Он очень сожалел: если бы тогда он решил пойти за Джобсом или в «Google», то сейчас всё могло бы сложиться совершенно иначе.

На самом деле в работе мы часто сталкиваемся с подобными ситуациями: при выборе работы или начальника мы принимаем поспешные решения, в результате чего позже обнаруживаем, что наш выбор был совершенно необоснованным. Конечно, в этом мире нет «лекарства от сожалений», и у нас не так много возможностей переделать свой выбор. Сделав выбор, мы зачастую зарождаем семя, которое повлияет на нашу будущую жизнь, и то, во что это семя превратится, полностью зависит от нашего первоначального решения.

В буддизме часто говорят о причинно-следственной связи: всякий результат является следствием причины, заложенной в прошлом. Эта «причина» зачастую представляет собой выбор. Выбирая разные «причины», мы, естественно, получаем разные результаты: выбрав добрую причину, мы получаем добрый результат; выбрав злую причину, нам приходится пожинать горькие плоды. На самом деле всё создаётся нами самими: какой выбор мы делаем, такой результат в конечном итоге и придётся принять. Ключ к тому, будет ли результат хорошим или плохим, заключается в том, как вы сами управляете своей жизнью и как принимаете решения.

Поэтому каждому, кто хочет добиться прорыва в карьере, достичь больших результатов в работе и получить больше успехов, необходимо перед устройством на работу сделать более разумный выбор: выбрать хорошего начальника, подходящую работу, наиболее подходящий формат занятости и подходящую платформу для развития. Возможностей бывает не одна, но использование каждой из них влияет на всю жизнь, поэтому только осторожное и разумное отношение к каждому выбору поможет лучше проложить путь к успеху.

Выбрав правильного начальника, вы уже наполовину добились успеха в карьере

Если вы хотите начать собственное дело, вам нужно найти хороший проект; если вы ищете работу, вам нужно найти хорошего начальника. Очевидно, что найти подходящего начальника чрезвычайно важно, и для многих соискателей это действительно является золотым правилом, ведь всем понятно: начальник — это тот человек, который определяет вашу жизнь, и выбор хорошего начальника на самом деле является самым разумным вложением.

В настоящее время многие считают, что сотрудники — это главный фактор, на который полагается руководитель компании: только имея отличных сотрудников, руководитель может добиться успеха и достичь выдающихся результатов. Однако на самом деле, чтобы стать хорошим или даже отличным сотрудником, также необходим хороший руководитель. Хороший руководитель часто может оказать значительную поддержку карьере сотрудника, предоставить хорошим сотрудникам больше возможностей и платформ, а также сыграть очень важную роль лидера. За каждым успешным сотрудником стоит хороший руководитель, подходящий именно ему. Можно сказать, что, выбрав хорошего руководителя, вы уже наполовину добились успеха в карьере.

В 1966 году 16-летний Пол Фаселла пошел на собеседование в «Макдоналдс». После короткого собеседования молодой человек, как и надеялся, получил возможность работать в этой компании. В то время «Макдоналдс» уже был одной из крупнейших в мире сетей быстрого питания, поэтому многие считали такую работу чрезвычайно ценной возможностью, и Фаселла, естественно, не был исключением. Тем более что он безмерно восхищался основа-

телем «Макдоналдс» Рэем Кроком и надеялся, что однажды сможет стать таким же великим человеком, как Крок.

Будучи новым сотрудником, Фаселла, стремясь обеспечить себе долгосрочную работу в компании, всегда старался работать усердно и выполнять все задачи на высшем уровне. Такая инициативность привлекла внимание руководства компании: даже сам Крок во время своих инспекционных поездок начал обращать внимание на этого трудолюбивого молодого человека, а другой высокопоставленный руководитель, Фред Тернер, также высоко ценил профессионализм Фаселлы.

Будучи влиятельными фигурами в крупнейшей в мире сети ресторанов быстрого питания, Крок и Тёрнер прекрасно понимали важность внимания к рынку и клиентам, а также уделяли большое внимание развитию сотрудников и охотно общались с ними. Именно благодаря этим качествам Фаселла смог смело подойти к этим двум влиятельным людям и прямо попросить у них совета. Как правило, редко какой руководитель готов вести диалог с молодым рядовым сотрудником, но Крок и Тёрнер были готовы поделиться с ним всем своим опытом. Они передали Фаселле много знаний в области управления и ведения бизнеса, благодаря чему он накопил огромный ценный опыт.

Фасела, который одновременно учился и усердно работал, быстро продвинулся по карьерной лестнице и стал объектом пристального внимания высшего руководства. Благодаря помощи и поддержке высшего руководства Фасела постепенно прошел путь от рядового сотрудника до вице-президента, ответственного за операционную деятельность в нью-йоркском регионе. Под его руководством оборот «Макдоналдс» в нью-йоркском регионе быстро вырос до 600 миллионов долларов, а прибыль увеличилась в четыре раза — это стало настоящим чудом в сфере продаж. Более того, он сформулировал семь принципов успешного ведения бизнеса «Макдоналдс», что позволило компании разработать более четкий план развития.

Пол Фаселла проработал в «Макдоналдс» ровно 34 года: он начинал с самой низшей должности оператора и постепенно стал гигантом корпорации. Однажды он сказал журналистам: «На самом деле, с самого начала, когда я пришёл в «Макдоналдс», я осознавал, что стану выдающейся личностью, потому что моими боссами были Рэй Крок и Фред Тёрнер, и именно они дали мне максимальные шансы на успех».

Отношения между сотрудниками и руководителями всегда носят взаимодополняющий и взаимоподдерживающий характер. За хорошим сотрудником часто стоит хороший руководитель: только работая под руководством правильного руководителя, сотрудник может создать большую ценность и раскрыть свой максимальный потенциал и способности. Руководитель — это не просто менеджер, он, прежде всего, должен быть лидером. Хороший руководитель умеет эффективно управлять предприятием и сотрудниками, а главное — способен раскрыть максимальный потенциал сотрудников, помочь каждому из них реализовать свою ценность, поставить перед ними четкие цели в работе и сформировать у них чувство ответственности и гордости.

Говорят, что неудача предприятия зачастую кроется в неудаче руководителя, а коррупция в компании — в коррупции самого руководителя. Как реальный лидер, если руководитель не обладает хорошими управленческими и лидерскими качествами, сотрудники теряют гарантии и возможности для развития. И наоборот, процветание и развитие предприятия часто зависят от управленческих и лидерских способностей руководителя: только при правильном руководстве и грамотном управлении сотрудники будут работать с полной самоотдачей и смогут воспользоваться большим количеством возможностей для успеха.

Как определить, что вы выбрали правильного руководителя? Во-первых, этот руководитель должен раскрыть ваш потенциал и предоставить подходящую платформу, чтобы вы могли рационально использовать свои способности. Во-вторых, этот руководитель должен обладать выдающимися способностями, а также уметь подавать пример и делиться с сотрудниками

своим профессиональным опытом. В-третьих, руководитель должен учитывать вашу индивидуальность и обеспечивать вам возможность более самостоятельно проявлять свои таланты. Как правило, если руководитель способен выполнить эти три условия, ваша работа, несомненно, станет легче, а ваши шансы на успех — выше. Можно сказать, что наличие такого понимающего руководителя уже создает наилучшие условия для успеха.

Правильный выбор начальника — залог правильного направления

Однажды инвестор обратился к Соросу за советом: «Если я сейчас начну инвестировать, с чего мне начать и смогу ли я добиться успеха?» Сорос подумал и ответил: «Это зависит от того, за кем вы готовы пойти». Эти слова Сороса звучат довольно уверенно, но на самом деле они указывают на одну истину: для успеха человеку нужен хороший ориентир, поскольку он помогает определить цель. Проще говоря, нужно выбрать хорошего начальника. Хороший начальник на самом деле способен указать вам путь и помочь определить направление ваших усилий.

Многие люди считают, что не знают, чем заниматься; когда они идут на собеседование, они действуют по принципу «посмотрим, как пойдет», практически не имея никаких конкретных идей и планов. Очевидно, что они не знают, в чём заключается их цель и каково их профессиональное направление. А хороший начальник, как правило, способен сыграть важную роль лидера, стать примером для подчинённых и помочь им найти свой путь. С другой стороны, хороший начальник часто предоставляет сотрудникам больше свободы для самореализации, раскрывает их потенциал и тем самым помогает им определить своё место в жизни. Многие говорят, что руководитель — это капитан корабля: когда вы бесцельно плывёте по морю, он помогает вам определить курс и добраться до пункта назначения.

Генеральный директор PepsiIndra Nooyi — женщина с твёрдым характером. Для девушки из Индии редко кто готов покинуть родину, но в 1976 году Нооии решительно отправилась учиться в США. Ее отец тогда не рассердился и не возразил: несмотря на то, что такой шаг дочери казался несколько необычным, он проявил достаточно широту взглядов и дал ей «разрешение». Будучи человеком довольно консервативных взглядов, он с добрыми намерениями предупредил дочь, что поездка в США, скорее всего, положит конец ее браку.

Нуи не отступила и твердо ответила отцу: «Я хочу познакомиться с новым миром и стать выдающимся предпринимателем». Тогда отец решительно согласился, чтобы она поступила в Йельский университет в США. Хотя у Нуи и появились направление и цель в жизни, они были весьма расплывчатыми; на самом деле она сама не могла понять, чем ей следует заниматься и на что она способна. Ей казалось, что если после окончания университета она по-прежнему будет блуждать в тумане, то у неё действительно не останется ни шанса, ни достоинства вернуться на родину. К счастью, она быстро нашла работу, причём сразу в компании «Пепси-Кола» — для многих такая работа была просто мечтой. Однако поначалу она испытывала значительные трудности с адаптацией, но относительно непринуждённая и гармоничная атмосфера в офисе принесла Нуи некоторое утешение.

И в этот момент растерянности Нуи встретила человека, который стал для неё настоящим спасителем — это был будущий президент «Пепси» Стив Ренемонд. Хотя на тот момент он ещё не был главой компании, но уже обладал значительной властью. Он очень высоко ценил способности Нуи, особенно её талант в области стратегического планирования, который был просто непревзойдённым, и считал, что однажды она станет важной фигурой в этой компании. Благодаря признанию и поддержке Стива Ренемонда Нуи сразу обрела огромную уверенность в себе, начала проявлять свои способности и стремилась к цели стать важным стратегом.

Например, ещё в 1994 году Нуи предложила компании отказаться от традиционного бизнеса сетевых ресторанов и сосредоточиться на основных брендах, но этот шаг встретил сопротивление со стороны большинства, и даже тогдашний генеральный директор проголосовал против — все считали идею Нуи слишком абсурдной. Однако Ренемонд оказал Нуи достаточную

поддержку; он очень восхищался её даром предвидения и в конечном итоге помог ей убедить генерального директора. Факты подтвердили, что стратегическое видение Нуи действительно было выдающимся: быстрое развитие Pepsi впоследствии было не в последнюю очередь связано с её стратегией, благодаря чему Нуи получила возможность продвижения по службе и осознала свои выдающиеся способности в области стратегического планирования. Что ещё более важно, она стала следовать за Ренемондом, твёрдо и непоколебимо поддерживая его.

Когда Рене-Монд занял пост генерального директора компании, он начал активно привлекать Нуи к работе, и она очень скоро стала его правой рукой. К этому моменту планы Нуи относительно развития компании стали более четкими и получили более реальные гарантии; она превратилась в мастера стратегического планирования компании, и Рене-Монд называл её «главным архитектором» PepsiCo. Благодаря тому, что ей удалось выбрать наиболее подходящего начальника, Нуи быстро получила больше возможностей для развития и все ближе приближалась к цели, которую поставила перед собой изначально. В 2006 году Нуи, как и хотела, стала главой PepsiCo.

На самом деле, если проследить карьерный путь Индры Нуи, можно заметить, что её успех неразрывно связан с двумя важными факторами. Первый — это правильный выбор направления: Нуи нашла то, в чём она сильна, и поняла, что ей подходит больше всего. Второй фактор — это начальник. Если бы не поддержка Рене Монда, если бы она не решила пойти за ним, Нуи лишилась бы значительной помощи и утратила бы более выгодную платформу для развития; можно сказать, что Рене Монд устранил для Нуи множество препятствий. Конечно, в конечном счете, все сводится к тому, что она работала под руководством хорошего начальника, благодаря чему смогла своевременно определить направление в жизни и реализовать свои жизненные цели.

Для успешного человека хорошие связи и правильное направление являются незаменимыми. Хороший начальник может предоставить вам больше возможностей и помочь вам расти быстрее; этот рост заключается не только в повышении профессиональных навыков, но и в стратегическом управлении своей жизнью, например, в поиске жизненного направления и определении личных целей. Поэтому для большинства сотрудников, если вы не можете точно определить своё место в жизни, нужно постараться найти подходящего начальника, хорошего наставника, ведь именно они смогут указать вам путь и дать самый чёткий ответ.

Хороший подчиненный выбирает начальника: выбор начальника важнее, чем выбор компании

Мы часто говорим: «Хорошая птица выбирает ветку для гнезда, а достойный подчиненный — господина, которому служить». Это означает, что хорошая птица умеет выбирать подходящую ветку для гнезда, а достойный человек — мудрого правителя, которому служить. С точки зрения карьеры это означает, что отличный сотрудник в первую очередь должен уметь выбирать хорошего начальника. Однако в реальной жизни многие испытывают затруднения при выборе работы, поскольку большинство ориентируется на бренд компании, то есть выбирает работу, ориентируясь на компанию.

На самом деле это проявление инерционного мышления, поскольку все считают, что, устроившись на работу в хорошую компанию, они обязательно получат хорошие перспективы. Однако зачастую хорошая компания не всегда создает для вас хорошие возможности. Например, несколько лет назад наблюдался «бум Foxconn»: многие полагали, что, устроившись в эту компанию из списка «500 крупнейших компаний мира», они обретут международный статус, получают больше престижа и возможностей для развития. Однако на самом деле подавляющее большинство сотрудников выполняли в компании самую низкооплачиваемую работу, которая была не только скучной и однообразной, но и не требовала творческого подхода. Именно из-за этого многие, находясь в состоянии внутреннего конфликта между любовью и ненавистью к работе, страдали от депрессии.

Наши заблуждения в отношении трудоустройства проистекают из неправильного понимания бренда компании. На самом деле, хорошая компания, хотя и хороша, не обязательно подходит именно вам. Если вы не сможете адаптироваться к рабочей среде, в конечном итоге у вас все равно появятся симптомы «неприспособления к новым условиям», и это негативно отразится на вашей работоспособности. Каждый хочет получить возможности и пространство для развития, каждый мечтает о прекрасном будущем — в этом нет ничего плохого. Но мы должны помнить: это прекрасное будущее дарит нам не компания, а её руководитель. В конечном счёте, именно руководитель, а не компания, определяет вашу судьбу. Хорошая компания может предоставить вам множество удобств и преимуществ, но всё это весьма ограничено. А хороший руководитель, подходящий именно вам, зачастую может оказать вам гораздо большую помощь и реально определить направление вашего будущего.

Поняв эту взаимосвязь, мы сможем осознать, что на самом деле самое главное — это руководитель. Выбор хорошего руководителя гораздо важнее, чем выбор хорошей компании, ведь хорошая компания — это всего лишь хорошая репутация. На самом деле мы знаем, что сотрудники многих крупных международных компаний не всегда так счастливы, а их условия труда и карьерный рост не всегда соответствуют ожиданиям. Во многих американских университетах перед выпуском для студентов организуют мероприятия по подбору персонала. Однако в отличие от китайских методов рекрутинга, китайские компании традиционно любят использовать свой фирменный бренд, и стратегия бренда, похоже, имеет для них большее значение; при этом китайские студенты также чаще ориентируются именно на бренды этих компаний.

Многие американские компании, напротив, сознательно включают черты характера руководителя в свои рекламные кампании, рассказывая забавные истории из его личной жизни, что на самом деле дает студентам более наглядное представление. Поэтому у многих американцев возникает интуитивное ощущение: «Я работаю на Гейтса» или «Я работаю на Джобса», а не «Я устроился в Microsoft» или «Я работаю в Apple». Американцы, похоже, уделяют больше внимания харизме руководителя компании, что также объясняет, почему после смерти Джобса многие решили уйти из «Apple», а акции компании резко упали в цене: очевидно, что после ухода хорошего лидера у сотрудников возникают сомнения в способностях его преемника.

С точки зрения реальных результатов работы выбор хорошего начальника важнее и практичнее, чем выбор хорошей компании. Сотрудники, у которых хороший начальник, как правило, более терпеливы, легко вливаются в рабочий процесс и сохраняют высокую лояльность, поэтому они часто получают больше преимуществ. А те, кто сосредоточен на поиске хорошей компании, несмотря на неплохое начало, развиваются, как правило, довольно медленно, и зачастую сталкиваются с психологическим разрывом, обнаруживая, что реальность не соответствует их представлениям и ожиданиям. Такой разрыв оказывает ещё более негативное влияние и может даже вызвать неприязнь у сотрудников.

В «Алибабе» Ма Юнь является ключевой фигурой, он — синоним самой компании. Многие приходят в «Алибабу» и остаются там именно потому, что ценят такого руководителя, как Ма Юнь. Всем нравится работать под его руководством; всех привлекает его уникальная харизма и лидерские качества. Именно поэтому они предпочитают отказаться от более престижных компаний и лучших должностей, чтобы работать в «Алибабе».

Многие, возможно, скажут, что «Алибаба» сегодня — крупная компания, которая, естественно, обладает достаточной привлекательностью, но на самом деле в течение долгого времени «Алибаба» находилась в состоянии трудностей: нехватка средств, дефицит талантов, неблагоприятные внешние условия, слишком сильные конкуренты — все эти факторы сдерживали развитие компании. Но даже в условиях, когда компания не могла выплачивать зарплату, многие по-прежнему были готовы остаться, чтобы вместе с ним пробиваться вперёд, работать и преодолевать трудности. Очевидно, они верили, что Ма Юнь сможет преодолеть эти препятствия и привести компанию к успеху. Фактически их предвидение оправдалось, и

сегодня десятки тысяч сотрудников получили акции «Алибабы» и, можно сказать, по-настоящему выиграли от этого.

В наши дни смена работы стала нормой: сотрудники устремляются туда, где компания лучше и где условия труда выгоднее, но уровень текучести кадров в «Алибабе» всегда оставался на очень низком уровне. Во многом это связано с личным обаянием Ма Юна. Убеждение, что выбрать хорошего начальника гораздо важнее, чем выбрать хорошую компанию, стало почти неотъемлемой частью мировоззрения сотрудников «Алибабы», тем более что это убеждение уже доказало свою правоту.

Мы часто говорим о карьерном планировании: у каждого должен быть четкий план карьерного роста, и этот план не должен основываться исключительно на пустых лозунгах, таких как поиск хорошей компании или требование лучших условий труда и т. д. На самом деле карьерное планирование должно идеально сочетаться с личным развитием, и чтобы добиться такого сочетания, нужен самый подходящий «связующий элемент» — выбор хорошего начальника. Только найдя начальника, который действительно подходит именно вам, вы сможете воплотить свои идеалы в реальные действия и получите больше возможностей проявить себя. Поэтому мудрый сотрудник ни в коем случае не будет сосредотачиваться исключительно на хорошей компании, а проведет тщательный анализ, сохраняя хладнокровие и рациональность, рассматривая начальника как важный фактор при оценке, и на этом основании определит, имеет ли его работа смысл. Можно сказать, что выбор начальника имеет большее практическое значение, чем выбор компании.

Если начальник хороший, то стоит остаться, даже если компания ещё не достигла успеха

При поиске работы соискатели уделяют большое внимание состоянию развития и деятельности компании, то есть те компании, которые успешно развиваются, обладают богатым опытом или имеют высокую узнаваемость бренда, как правило, пользуются популярностью у соискателей. Проще говоря, подавляющее большинство соискателей выбирают относительно зрелую, стабильную и хорошо управляемую компанию, поскольку такая компания способна дать большее чувство безопасности. Однако при оценке вариантов трудоустройства компания, безусловно, является фактором, заслуживающим внимания, но руководитель также является очень важным ориентиром. В некотором смысле развитие компании часто неотделимо от ее руководителя, поэтому руководитель на самом деле важнее, чем репутация компании.

Именно поэтому мы не можем игнорировать важную роль руководителя в работе. Иными словами, хороший руководитель — это залог хорошей работы. Даже если финансовое положение компании среднее, даже если она все еще находится на начальном этапе развития, но если руководитель хороший и обладает лидерскими качествами, то стоит работать под его руководством, потому что такой руководитель однажды сделает компанию крупной и сильной. В Китае есть старая поговорка: «Тысячу солдат найти легко, а одного полководца — трудно», — хороший лидер зачастую важнее всей команды.

Говоря о Тиме Куке, многие знают, кто он такой. Да, он — нынешний генеральный директор компании Apple. Когда речь заходит об этом человеке, многие считают, что ему не хватает той решительности, которой обладал Стив Джобс, и именно это привело к тому, что Apple уступила лидерство компании Samsung. Но на самом деле Кук — очень хороший лидер; по крайней мере, он привел Apple к вершине успеха, и прибыль компании по-прежнему остается на лидирующих позициях. Некоторые говорят, что у Джобса был уникальный взгляд на вещи, но на самом деле Кук ничуть не уступает ему в этом — об этом свидетельствует то, как он изменил дизайн iPhone и iPad. Он также человек с собственными идеями, ведь нужно понимать, что Джобс ни за что не передал бы Apple в руки обычного человека.

О его даре предвидения и способностях можно судить даже по тому, как он пришел в «Apple». На самом деле, по сравнению с другими старыми сотрудниками, Кука можно назвать

«пришельцем из другой сферы»: до прихода в «Apple» в 1998 году он в течение 16 лет работал в сфере ИТ в других компаниях, из которых 12 лет проработал в IBM, а затем занимал должности в других компаниях; когда «Apple» обратила на него внимание, он работал в «Compaq». На самом деле в то время «Apple» была обременена огромными долгами, демонстрировала низкую операционную эффективность и находилась практически на грани банкротства. По логике вещей такая компания не заслуживала никакого внимания, и никто не хотел в ней работать. Тем более что в то время у него вполне было достаточно возможностей выбрать гораздо более престижные компании. Однако Кук был не таким, как все: когда «Apple» направила ему приглашение, он практически сразу же дал согласие. Причина была проста: в «Apple» работал такой гений, как Джобс.

По мнению Кука, творческий потенциал, управленческие способности и личный шарм Джобса были непревзойденными. Человек, создавший «Apple» с нуля, уже добился огромного успеха, и у Кука были все основания полагать, что он сможет повторить этот успех. Кроме того, он очень хотел работать вместе с Джобсом: один из них был творческим и склонным к риску, а другой — уравновешенным и хладнокровным; эти двое безусловно составляли идеальную пару. Именно потому, что он высоко ценил личность Джобса, он без колебаний присоединился к Apple и очень скоро начал руководить операционной деятельностью компании, в конечном итоге наладив работу до совершенства.

Благодаря грамотному управлению Кук завоевал признание, уважение и доверие Джобса. Из-за ухудшения здоровья Джобс несколько раз покидал «Apple», полностью передавая полномочия Куку, и факты доказали, что Кук действительно оправдал доверие, всегда отлично справляясь со своими обязанностями. В 2005 году Кук был назначен операционным директором (COO) компании, а после смерти Джобса стал генеральным директором (CEO). На самом деле, если посмотреть на жизненный путь Кука, самым важным моментом стало то, что он выбрал Джобса. Даже когда «Apple» оказалась в сложной ситуации, само присутствие Джобса придавало ему дополнительную уверенность, поэтому он смог спокойно остаться в «Apple» и продолжить работу, быстро став правой рукой Джобса и в конечном итоге успешно заняв руководящую должность. Если бы он тогда ушел в другую технологическую компанию, то, возможно, не смог бы добиться столь блестящих успехов.

Мы не можем не восхищаться даром предвидения и смелостью Кука — ведь именно эти качества необходимы для достижения успеха. Мы можем упустить «Алибабу», но не должны упустить Ма Юна; можно упустить «Майкрософт», но не следует упускать Гейтса; можно упустить «Apple», но нельзя упустить Джобса и Кука. Те соискатели, которые придают значение только материально-технической базе, только внешним условиям и только состоянию развития компании, возможно, более рассудительны, но им не хватает умения распознавать людей, а также долгосрочного стратегического мышления и духа риска. На самом деле именно руководитель зачастую является главной движущей силой и самым перспективным активом. Хороших компаний много, а хорошего руководителя, возможно, только один — и именно этот единственный человек может повлиять на всю вашу жизнь.

Поэтому при поиске и выборе работы лучше всего учитывать руководителя в качестве одного из важных факторов. Мы не можем игнорировать огромное влияние, которое руководитель оказывает на работу, и не можем игнорировать его способности. Если руководитель достаточно хорош, то мы должны смело сделать ставку на него и стратегически инвестировать в него. Даже если в данный момент ситуация с развитием компании не самая лучшая, не стоит слишком беспокоиться — нужно твердо верить, что он сможет привести компанию к еще большему успеху.

Восемь типов начальников, за которыми ни в коем случае нельзя следовать

Говорят, что выбор начальника — это как выбор невестки: нужно быть внимательным и осторожным, стараться не прогадать, ведь если вы ошибетесь, это может повлиять на ваше

будущее и серьезно подорвать ваши жизненные идеалы и планы. Именно поэтому при выборе начальника мы должны решительно отдавать предпочтение тем, кто подходит нам, — людям, обладающим способностями и харизмой, — а от начальников с явными недостатками лучше держаться подальше. Как правило, от следующих восьми типичных руководителей следует держаться на расстоянии и ни в коем случае не работать под их руководством.

(1) Тип «перейти реку и снести мост»

Многие начальники умеют использовать людей, но после этого также умеют их устрани́ть; больше всего они любят «перейти реку и снести мост» ради личной выгоды. Типичными представителями этого типа являются Лю Бан, Чжао Куаньинь и Чжу Юаньчжан. О Лю Бане Чжан Лян очень точно сказал: «Когда птицы улетят, лук прячут; когда хитрый заяц погибнет, гончую сваривают». После завоевания империи Лю Бан последовательно казнил Хань Сина и Сяо Хэ; только умный Чжан Лян, уединившись в уединении, сумел избежать гибели; Чжао Куаньинь, надев желтую мантию после переворота в Чэньцяо и став правителем страны, лишил своих заслуженных военачальников власти, применив метод «отдачи военной власти за чашкой вина»; Чжу Юаньчжан сначала общался с военачальниками и солдатами как с братьями, но после основания династии Великого Мин, чтобы укрепить свою власть, начал казнить министров.

С такими начальниками можно делить только беды, но не богатство и славу. Нам следует проявлять осторожность, лучше всего проявить дальновидность и не выбирать их в партнеры по бизнесу, а тем более не следовать за ними слепо. Напротив, следует, как Чжан Лян, уйти как можно раньше, чтобы не оказаться в трагическом положении, лишившись всего.

(2) Тип «ревнивый»

С одной стороны, руководители ценят способных сотрудников, но иногда они также завидуют их способностям, поскольку на самом деле именно руководитель является лицом компании. Если сотрудник слишком талантлив, возникает опасность, что его заслуги затмят авторитет начальника. У узколобых руководителей эта зависть может подтолкнуть их к тому, чтобы «убить курицу, чтобы напугать обезьян» — то есть избавиться от способных сотрудников, чтобы обрести душевное спокойствие. Типичным примером является Форд. Как известно, президент Chrysler Айкока ранее работал в компании «Форд», но благодаря своим выдающимся способностям он шаг за шагом поднялся до должности вице-президента компании, а его репутация превзошла даже репутацию самого Форда. Форд, отличавшийся сильной завистью, не смог этого вынести и уволил Айкоку по «надуманному» обвинению.

На самом деле, генеральный директор «Монню» Нью Гэньшэн в своё время также покинул компанию «Или» из-за того, что его заслуги затмевали авторитет начальника, что полностью повторяет ситуацию с Айкокой. Из этого следует, что в жизни нужно быть предельно внимательным и не работать на начальников, склонных к зависти, иначе ваши способности станут главной причиной беды.

(3) Некомпетентный тип

Успех развития компании часто тесно связан с её руководителем: способный руководитель может превратить третьесортную компанию в первоклассную, а некомпетентный — наоборот, превратить первоклассную компанию в третьесортную. В этом и заключается разница между лидерами: если ваш руководитель не имеет больших амбиций, обладает посредственными способностями, лишен дальновидности и не обладает лидерскими и управленческими качествами, то в компании воцарится полный хаос, а вы в результате потеряете ориентацию и лишитесь возможности проявить свои способности. Типичным примером является император Гуансу. В условиях внутренних бедствий и внешних угроз он не предпринял практически ничего, лишь тщетно надеясь на помощь извне, в результате чего оказался зажат между Циси, сторонниками реформ и Юань Шикаем и был вынужден уйти в отставку, не

имея возможности что-либо предпринять. Такой руководитель только заставит вас теряться в догадках и даже станет жертвой борьбы за власть.

(4) Тип с неясными правилами поощрения и наказания

Многие начальники, полагаясь на своё высокое положение и власть, считают, что контролируют всё, поэтому любят назначать на должности только своих близких и действовать по собственному усмотрению, не следуя ни малейшим принципам и стандартам. В результате вознаграждения и наказания часто бывают неясными, что вызывает массовое недовольство подчинённых, а лояльность и чувство принадлежности сотрудников, как правило, сильно страдают. Если вы работаете под руководством такого недалновидного начальника, у которого нет четкой системы поощрений и наказаний, ваши усилия, скорее всего, окажутся напрасными. А без правил ничего не получится: начальник, который ставит правила и дисциплину ниже своей личной воли, вряд ли сможет чего-то добиться.

(5) Тип «руководитель, руководствующийся эмоциями»

Именно потому, что на боссе лежит огромная ответственность, хороший босс должен всегда сохранять рациональность и сдержанность. Однако на самом деле многие некомпетентные боссы страдают от склонности действовать под влиянием эмоций: в сложных ситуациях они предпочитают судить и оценивать события исходя из своих чувств, не обладая хладнокровием и рациональным мышлением, из-за чего часто из-за сиюминутного порыва портят дело. Типичным примером является Лю Бэй. Как очень утончённый руководитель, Лю Бэй обладал неплохим характером, но он был слишком подвержен эмоциям, из-за чего часто терял рациональность. Когда Гуань Юй пощадил Цао Цао на проходе Хуажун, Лю Бэй, стремясь спасти жизнь своего брата, пренебрег военным правом, что уже охладило энтузиазм всех солдат. А когда Гуань Юй потерпел поражение в Майчене и был убит, он ещё больше поддался эмоциям, в результате чего Лу Сун поджог восемьсот ли, и армия едва не была полностью уничтожена. Можно сказать, что с тех пор государство Шу сильно ослабло, и даже такой выдающийся мудрец, как Чжугэ Конмин, столкнувшись с таким импульсивным руководителем, не смог бы предотвратить упадок компании.

(6) Тип «диктатора»

Руководитель занимает высокий пост и обладает большой властью, поэтому ему легко стать единоличным правителем и превратиться в настоящего диктатора. На самом деле многие руководители обладают диктаторскими чертами, в том числе и некоторые успешные люди. Но если ваш руководитель — диктатор до мозга костей, то вам следует быть осторожным, поскольку у диктаторских руководителей обычно сильная потребность в контроле, и ваша свобода действий будет ограничена. Кроме того, деспотичный босс любит контролировать всё и вмешиваться во всё, ему не хватает демократичности, он часто не прислушивается к мнениям и предложениям других, из-за чего легко допускает ошибки. Работая под руководством такого босса, вас, как правило, ждёт только одна судьба: вы станете рабом, который умеет только упорно трудиться, а затем будете «убирать за ним» все его ошибки.

(7) Тип «корыстолюбивый»

Цель предпринимателя — зарабатывать деньги, но нельзя сосредотачивать всё внимание исключительно на этом. Если ваш начальник — человек, ориентированный исключительно на прибыль, то вам нет никакого смысла работать на него. Босс, преследующий исключительно корыстные цели, всегда ставит экономическую выгоду на первое место, а это означает, что ваши интересы будут ущемлены: вам придётся постоянно работать сверхурочно, ваша зарплата, скорее всего, не повысится ни на копейку в течение нескольких лет, а ваша страховка и социальные льготы будут значительно урезаны. Что ещё важнее, боссу, преследующему исключительно корыстные цели, зачастую трудно вести компанию вперёд, поэтому ваши личные цели и идеалы фактически утратят смысл.

(8) Тип «отталкивающий и присваивающий заслуги»

Чтобы поддерживать хороший личный имидж, начальники любят сохранять лицо, но если начальник слишком заботится о своем престиже, он часто доходит до крайностей: например, в случае успеха он чрезмерно жаждет признания, приписывая все заслуги себе, а когда возникают проблемы и ошибки, любит перекладывать ответственность на других. Сам же он остаётся совершенно чистым. Такому начальнику не хватает достаточного чувства ответственности, и он недостаточно заботится о своих подчинённых и сотрудниках. Работая под руководством такого человека, вы не получите никаких выгод, а «черную козлу» скорее всего часто придется нести вам, и у вас просто не будет никаких перспектив для карьерного роста.

Хотя существует ещё много типов некомпетентных начальников, вышеперечисленные восемь являются наиболее распространёнными. Будучи хорошим сотрудником, нужно не только обладать отличными профессиональными навыками, но и иметь проницательность, уметь постоянно наблюдать за своим начальником и выбирать для себя достойного руководителя. Только так вы сможете получить больше возможностей проявить себя.

Глава 3. Делайте великие дела вместе с выдающимися людьми

Коллеги — один из важнейших ресурсов в жизни. Общение с хорошими коллегами часто помогает нам повысить свои способности и конкурентоспособность, в то время как коллеги, не показывающие хороших результатов, могут негативно повлиять на вашу рабочую атмосферу и будущее развитие. Именно поэтому нам нужно активно общаться с теми коллегами, которые способствуют нашему развитию, а также изучать и осваивать методы взаимодействия с коллегами.

Работая в офисе, вы должны знать, кто перед вами несет ответственность

Многие говорят, что рабочая среда — это сложная социальная система, в которой почти ежедневно разворачиваются борьба за власть и различные взаимоотношения. Будучи рядовым сотрудником без власти и влияния, мы должны осторожно лавировать в этих властных интригах и не настраивать против себя ни одну из сторон. Однако, находясь на рабочем месте, вам зачастую трудно оставаться в стороне. Очевидно, что так или иначе вы окажетесь вовлеченными в ту или иную систему власти — будь то одна группа или другая — и в той или иной степени вам придется решать, «на чью сторону встать».

Некоторые из-за этого погружаются в растерянность и замешательство, не зная, как поступить и что сделать, чтобы не оказаться втянутым в конфликт. Чаще всего в компании бывают руководители, которые то одно, то другое поручают вам, или же вы оказываетесь в затруднительном положении, вынужденные выбирать между разными мнениями: одни просят поступить так, другие — иначе, и в итоге вы нарываетесь на неприятности, не угодив ни тем, ни другим. На самом деле с этой проблемой сталкиваются многие новые сотрудники, но решить её на самом деле очень просто: раз уж невозможно угодить всем, вам нужно руководствоваться принципом близости, то есть понять, к кому вы ближе всего, кто является вашим непосредственным руководителем и чьим руководством и указаниями вы должны руководствоваться.

Понимание и осознание этого поможет эффективно избавиться от ненужных проблем и позволит вам надлежащим образом дистанцироваться от различных властных отношений. В любой ситуации вам нужно просто выполнять приказы непосредственного начальника — ваши действия подчиняются только ему. Что касается других приказов и дел, не входящих в круг ваших обязанностей, то вам нет необходимости их выполнять. Каждый должен понимать, к какому подразделению он принадлежит, кто является его непосредственным начальником, в чём заключаются его рабочие задачи, какие приказы он получает, какие обстоятельства наиболее выгодны для его начальника, а какие — для его команды. Все ваши действия должны быть ориентированы на вашего начальника; вы должны уметь ориентироваться на интересы вашей группы.

Нести ответственность перед своим начальником, подчиняться непосредственному руководителю, отвечать за свою команду и отдел — это и есть ваша основная работа, ваши служебные обязанности. Поэтому, когда другие дела вступают в противоречие с этим, естественно, следует придерживаться принципа «отвечать перед руководством». На самом деле это лучшее правило выживания. Некоторые люди любят лавировать между сторонами, как «трава на стене». Если у вас есть способность с легкостью маневрировать между всеми властными отношениями, в этом нет ничего предосудительного, но если вы без принципов и твердой позиции колеблетесь то в одну, то в другую сторону, то в конечном итоге, скорее всего, станете мишенью для всех.

После окончания учебы в США Чжан Мин сразу устроился на работу в одну из брокерских компаний. Поначалу ему казалось, что отношения между коллегами очень гармоничные,

начальство к нему относится хорошо, а между отделами, похоже, царит дружеская атмосфера — в отличие от некоторых компаний в Китае, где любят создавать небольшие клики. Однако на самом деле, пообщавшись и познакомившись с коллегами поближе, он обнаружил, что ситуация, похоже, не так хороша, как ему казалось: внутри компании по-прежнему царили противоречия, отделы часто ссорились между собой, а у коллег были свои мнения. Зачастую он явно ощущал раскол между различными группами — даже туалеты в компании были разделены, и сотрудники одной стороны категорически не могли пользоваться туалетами другой.

Однако Чжан Мин не осознавал опасности, которую таили в себе эти разногласия. Он часто забегал в другие отделы, чтобы поболтать, и прекрасно ладил со всеми коллегами, а те, в свою очередь, часто просили его об одолжениях, и он с удовольствием помогал — в конце концов, все они были коллегами, а некоторые из них — даже руководителями. Но со временем руководитель его отдела Тони стал немного недоволен: он деликатно посоветовал Чжан Мину по возможности реже ходить в другие отделы, а некоторые коллеги также были недовольны тем, что он так часто уходит из отдела.

После предупреждения Чжан Мин действительно стал сдерживаться, но сотрудники из других отделов по-прежнему часто обращались к нему с просьбами. Однажды между двумя отделами состоялось совещание. Вначале обе стороны высказывали свои мнения и вели себя довольно спокойно. Однако когда Чжан Мин вышел на трибуну, чтобы представить предложение своего отдела, один из представителей другой стороны встал и заявил, что предложение Чжан Мина слишком расплывчато, в нём нет конкретных мер, его трудно реализовать на практике, и лучше бы его немного изменить. Чжан Мин тоже счёл, что в этом есть доля правды, и кивнул, сказав, что после заседания внесет необходимые изменения. Как только эти слова прозвучали, начальник Чжан Мина сразу же не выдержал, встал и стал возражать, считая, что это внутренний план отдела, результат единодушного обсуждения, и в него совершенно не нужно вносить поправки. Вскоре между сторонами разгорелся спор, и в зале воцарилась полная неразбериха.

После собрания Чжан Мина вызвали в кабинет начальника, где его отчитали. Руководитель считал, что Чжан Мин, вставая на сторону постороннего человека, полностью опозорил себя и всю команду. Чжан Мин чувствовал себя обиженным и хотел оправдаться, но начальник злился всё сильнее — очевидно, он вымещал на Чжан Мине весь гнев, накопившийся во время ссоры. А на следующий день коллеги обратились в компанию с просьбой о переводе, мотивировав это тем, что им неудобно работать с Чжан Мином, в результате чего Чжан Мин был без объяснения причин уволен.

По правде говоря, Чжан Мин стал лишь жертвой межведомственных разборок, но по сути дела он сам запутал своё положение: он не точно определил свои обязанности и обязательства, не прояснил, перед кем он должен отчитываться, а кто отвечает за него. Поэтому он не только настроил против себя начальника, но и утратил доверие и поддержку коллег.

Говорят, что рабочая среда — это поле боя, и борьба на работе ничуть не уступает сражениям на поле боя. На самом деле это часть корпоративной культуры, которую каждый сотрудник должен понимать и к которой должен адаптироваться; такая конкуренция и противостояние тесно связаны с сотрудничеством. Поэтому каждый сотрудник должен четко определить своё место, понимать, какую роль он играет. Эта роль — не только ваша должность, но и связь с той группой интересов, к которой вы принадлежите. Вы должны уметь тесно увязывать себя с коллективом, особенно с непосредственным начальником: раз они являются вашими руководителями, то за всё, что вы делаете, вы несете ответственность перед ними — и именно в этом заключается закон выживания на рабочем месте.

Только общаясь с умными и целеустремленными людьми, вы не скатитесь вниз

Многие говорят, что конкурентоспособность компании зависит от того, насколько сильны её сотрудники, насколько они усердны и старательны. А то, насколько сотрудник усер-

ден и конкурентоспособен, часто зависит от того, в каком окружении он находится. Для любого сотрудника рабочая среда оказывает огромное влияние: хорошая рабочая среда способна раскрыть личный рабочий потенциал, а плохая — сделать сотрудника более пассивным.

В психологии существует известный «эффект сома»: когда рыбаки помещали пойманных сардин в рыбный трюм, они обнаруживали, что те быстро гибнут, поскольку не любят двигаться. Поэтому рыбаки придумали поместить в трюм сома, и тогда сардины начали отчаянно спасаться бегством. На самом деле, именно сома изменил условия обитания сардин: в присутствии такого сильного соперника сардины естественным образом стали более активными. На рабочем месте не обязательно вводить «сома», чтобы стимулировать нас — достаточно просто общаться с более активными «рыбами», и мы сами станем более активными.

Именно поэтому сотрудникам при выборе работы следует обращать внимание на благоприятную среду и выбирать тех коллег, которые могут их стимулировать. Лучше всего выбирать умных людей, тех, кто стремится к самосовершенствованию, потому что, находясь рядом с ними, вы сами станете умнее, целеустремленнее и сильнее. Уверен, что многие из вас хорошо это понимают: ведь длительная работа легко приводит к скуке и утомлению, и если в этот момент ваши коллеги будут неспособными, ленивыми и лишенными стремления к самосовершенствованию, то вы очень скоро подпадете под влияние и станете сотрудником, лишенным энергии и конкурентоспособности. Если же ваши коллеги — умные люди, которые усердно работают и стремятся стать лучшими сотрудниками, то вы тоже получите стимул и поддержку, станете умнее и будете искать способы продвигаться вверх, чтобы не оказаться в числе отсеянных.

Элли — инженер в компании Apple. С момента прихода в компанию в 2008 году она постоянно испытывает сильный стресс. Раньше она работала в других технологических компаниях, где ей тоже иногда приходилось много работать, но стресса почти не было — ведь, будучи талантливым специалистом, она без особых проблем справлялась с любыми ситуациями. Однако, придя в Apple, она обнаружила, что вокруг неё одни только выдающиеся специалисты — одни из самых талантливых людей в мире. Здесь у неё не было абсолютно никаких преимуществ, поэтому ей пришлось ускорить процесс самосовершенствования, чтобы иметь возможность общаться с этими умнейшими людьми и не отставать от них.

Ещё хуже было то, что Джобс был человеком, стремящимся к совершенству, поэтому ему не нравились те отношения сотрудничества, которые существовали в других компаниях. Он считал, что сотрудничество в некоторых аспектах порождает лень и побуждает людей уклоняться от ответственности. Поэтому Джобс создал внутри компании механизм конкуренции, направленный не только на посторонних, но и на коллег: сотрудники постоянно сравнивали себя друг с другом, соревновались и развивали в себе чувство кризиса, что способствовало повышению их личного уровня и способностей. В такой обстановке каждый стремился показать лучший результат и превзойти других. Элли, естественно, тоже не хотела отставать, поэтому она почувствовала, что нагрузка на ней резко возросла, но при этом она, несомненно, стала чувствовать себя более реализованной, а её профессиональные навыки значительно улучшились. С появлением различных продуктов Элли вновь обрела давно утраченное чувство восторга и радости, ту страсть, с которой она посвящала себя работе в сфере технологий.

Когда её спрашивали, почему сотрудники Apple всегда способны создавать такие вдохновляющие новинки, Элли с улыбкой отвечала: «Если у тебя столько выдающихся коллег, единственное, о чём ты можешь думать, — это работать ещё усерднее. В таких условиях невозможно не добиться успеха». Слова Элли фактически раскрывают одну из причин успеха Apple: именно эта модель взаимной конкуренции и сосуществования сильных личностей стимулирует энергию сотрудников, что и обеспечивает быстрое развитие компании.

Компании нужны более энергичные сотрудники, а самим сотрудникам, желающим повысить свою энергичность и добиться большего успеха, необходимо найти себе более сильного

коллегу — найти себе конкурента. Только длительное общение с сильными людьми, умными и целеустремленными, поможет вам повысить бдительность, сформировать чувство угрозы и раскрыть свой внутренний потенциал.

Мы часто говорим, что человек становится таким, как те, с кем он общается: окружение оказывает на человека огромное влияние. Причина этого, по сути, кроется в психологической реакции. Психологи считают, что люди любят сравнивать себя с другими, поэтому каждый обычно реагирует с учетом внешней среды. Если внешняя среда спокойная, мы часто проявляем свою умиротворенную сторону; когда же она становится более напряженной, вы тоже начинаете нервничать, и ваша энергия пробуждается.

То же самое происходит и на работе: если ваши коллеги — ленивцы, то и вы станете лениться и не захотите ни работать, ни думать; если вашим коллегам не хватает дальновидности, то и вам будет трудно смотреть на проблемы с долгосрочной перспективой; если вашим коллегам не хватает стремления к самосовершенствованию, то и вы будете довольствоваться существующим положением дел и не будете стремиться к изменениям. Напротив, если ваши коллеги способны, ответственны, целеустремлены и амбициозны, то и вы будете стремиться стать выдающимся специалистом. Нам нужно правильно использовать эту психологическую особенность: по возможности погружаться в более сложную среду и общаться с выдающимися сотрудниками. Так мы не только сможем узнать больше, но и совершенствоваться благодаря взаимному обучению и стимулированию.

Только в окружении людей с выдающимися результатами вы сможете расти

В джунглях Южной Америки обитает очень маленькая лягушка, которая часто становится лакомым кусочком для хищников. Даже летучие мыши часто нападают на эту лягушку: каждую ночь, как только лягушка квакает, летучие мыши тут же прилетают, чтобы поймать её. Поэтому лягушки часто прыгают в воду и стараются не шуметь. В результате летучие мыши стали использовать ультразвук для их поимки, после чего лягушки тоже начали эволюционировать: у них на спине сформировалась кожа, поглощающая ультразвук. Чтобы повысить успешность охоты, летучие мыши довели ультразвук до совершенства, а лягушки в это время стали выделять яд через кожу на спине, что позволяло отпугивать летучих мышей.

В этой игре эволюции нет абсолютного победителя, но очевидно, что лягушки, сталкиваясь с таким сильным противником, как летучие мыши, непрерывно развивались и стали сильнее, чем раньше. Можно сказать, что сила человека зачастую является результатом стимула, исходящего от его соперника. Именно поэтому, чтобы выжить и обеспечить себе существование, мы должны уметь найти себе сильного человека, достойного соперника — только так мы сможем постоянно повышать свои способности.

В повседневной работе мы также должны поступать так же: уметь общаться с сильными людьми. Такими людьми могут быть как ваши враги, так и ваши коллеги. Если ваш коллега — очень сильный человек с выдающимися результатами, он эффективно повысит ваш потенциал. С одной стороны, между вами возникают естественные отношения сотрудничества: сила соперника в значительной степени служит для вас ориентиром; вы можете перенимать его опыт, чтобы совершенствоваться, и развиваться через сотрудничество и обучение.

С другой стороны, между коллегами существует конкуренция: зарплата, возможности для развития, повышение по службе, внимание — все это ограничено, и каждый стремится заполучить такие возможности, поэтому конкуренция неизбежна. Если вы не хотите быть вытесненным, вы будете искать способы победить своих соперников, а сильный соперник, несомненно, окажет на вас большое давление и даст вам дополнительный стимул. Под давлением такой огромной угрозы и вызова вы обязательно станете сильнее.

Именно поэтому нам нужно внимательно наблюдать за своими коллегами, по возможности чаще общаться с теми сотрудниками, которые демонстрируют хорошие результаты и выдающиеся достижения, и стараться проводить с ними как можно больше времени. Нужно

не только учиться у них, но и уметь конкурировать с ними. Такое сочетание конкуренции и сотрудничества может эффективно способствовать личностному росту и развитию.

Генерал Паттон был знаменитым полководцем Второй мировой войны; его выдающиеся действия в ходе этой войны заслужили всеобщее признание и уважение, однако основной этап становления генерала Паттона пришелся на период Первой мировой войны. В то время он привлек внимание генерала Персинга благодаря своей отваге в бою. В то время Баттон попросил перевести его на самую передовую, чтобы сражаться бок о бок с лучшими солдатами. Поначалу многие не понимали его, считая, что Баттон просто любит выделяться, но на самом деле он стремился к самосовершенствованию. По его мнению, находясь рядом с посредственными солдатами, не умеющими сражаться, он не смог бы повысить ни свою боевую эффективность, ни мужество; только в окружении самых бесстрашных и сильных он мог по-настоящему расти и развиваться.

Дело обстоит именно так: пройдя через испытания войны, Паттон перенял множество навыков у самых сильных солдат и сам стал настоящим воином; генерал Персинг даже называл его «разбойником в армии». Без сомнения, генерал Паттон превратился в грозного воина, от одного упоминания о котором у всех мурашки по коже. Именно благодаря его выдающимся заслугам американские вооруженные силы сформировали вокруг него первую танковую часть.

С профессиональной точки зрения генерал Паттон был очень умным сотрудником: он знал, что ему нужно больше всего, и понимал, как можно совершенствоваться, поэтому всегда оставался одним из лучших в глазах начальства. Только находясь рядом с сильными людьми, можно стать сильнее — это не пустые слова, а закон успеха. Если вы хотите стать лучше, сильнее и превратиться в выдающегося специалиста, привлекающего к себе внимание, вам не следует останавливаться на низком уровне и не стремиться выделяться из толпы, а смело общаться с самыми лучшими и сильными людьми — только так вы сможете по-настоящему стать сильным.

В немецкой компании «Сименс» когда-то действовало такое правило: в каждом отделе должен быть как минимум один высококвалифицированный специалист. Цель заключалась в том, чтобы он выполнял роль наставника и стимулятора, помогая другим сотрудникам преобразиться. На самом деле сотрудники должны обладать осознанным стремлением к самосовершенствованию, активно принимать руководство и стимулы, а также уметь самостоятельно искать способы самоусовершенствования и развития. Так же, как делал чемпион мира по боксу Мохаммед Али до своего успеха: в то время он часто тренировался и спарринговал с самыми лучшими боксёрами, что позволяло ему осваивать больше приёмов и получать дополнительную мотивацию. У баскетбольной звезды Коби есть знаменитая фраза: («Я никогда не играю в одной команде с отбросами»). По мнению Коби, чтобы добиться прогресса, нужно тренироваться вместе с высококлассными игроками — только так вы сможете развиваться быстрее. Поэтому и в повседневной работе нам нужно найти сильного коллегу, который будет наставлять нас и бросать нам вызов.

Американский миллиардер Пол Аллен — один из основателей компании Microsoft; именно он и Билл Гейтс вместе создали Microsoft. Поэтому, когда многие спрашивают его, почему он добился такого огромного успеха, он всегда скромно отвечает: «Потому что моим коллегой был Билл Гейтс». Возможно, вам покажется, что это просто вежливая фраза, но на самом деле он придавал огромное значение партнерам — как в бизнесе, так и в работе. Он считал, что только работая бок о бок с самыми лучшими, человек имеет шанс достичь совершенства в своём деле.

Нефтяной магнат Рокфеллер однажды рассказал такую историю: один молодой человек пришёл на собеседование в компанию, и после успешного прохождения собеседования его направили работать в низовое подразделение. Однако проработав там некоторое время, он сказал начальнику: «Вы заставляете меня работать бок о бок с такими сотрудниками? Тогда я,

наверное, стану таким же». Начальник, услышав это, не рассердился, а был глубоко потрясён, и поэтому повысил его в должности. Благодаря постоянному общению с более талантливыми людьми способности молодого человека неуклонно росли, и в конечном итоге он стал успешным предпринимателем — и этим молодым человеком был он сам.

В процессе работы нам стоит задуматься: обладаем ли мы такими же качествами, как у Рокфеллера? На самом деле способности можно развивать, главное — это ваше самосознание. Возможно, если вы, как и они, решите общаться с выдающимися коллегами или партнёрами, то вполне вероятно, что именно вы станете следующим успешным человеком.

Держитесь подальше от болтливых коллег, склонных к разжиганию розни

На рабочем месте не всегда царит строгость: зачастую встречаются коллеги, которые любят болтать о пустяках, обсуждать несущественные темы, пересказывать семейные сплетни, обсуждать личную жизнь или распространять слухи за спиной. Такие люди всегда привлекают к себе внимание, но при этом легко становятся источником неприятностей и конфликтов. Люди, склонные к пустословию, сплетням и разжиганию розни, зачастую разрушают отношения на рабочем месте и становятся эпицентром конфликтов.

На рабочем месте люди, склонные к распространению слухов и разжиганию ссор, часто разрушают отношения между коллегами и портят атмосферу в коллективе, а некоторые ложные сообщения могут нанести серьёзный психологический ущерб жертвам, создавая серьёзные проблемы в их жизни и работе. Некоторые распространители любят шутить над личной жизнью других, что также является нежелательным поведением, легко приводящим к неприемлемому конфликту между распространителем и жертвой, рождению враждебных настроений и даже к прямому вспыхиванию конфликта.

Именно поэтому нам следует держаться подальше от тех, кто любит распространять слухи и создавать проблемы, а также от тех, кто любит сплетничать: если вы вступаете с такими людьми в слишком близкие отношения, это легко может негативно повлиять на вашу работоспособность. Что ещё важнее, вас легко могут неправильно понять и использовать: окружающие могут ошибочно посчитать вас соучастником распространения слухов и решить, что вы тоже обсуждаете других за их спиной. В результате ваш личный имидж будет полностью запятнан, что не способствует гармоничным отношениям с коллегами.

Согласно результатам опроса, проведённого на рабочем месте, сотрудники, которые часто ходят с чашкой чая по офису, болтают и раздувают скандалы, как правило, являются самыми непопулярными среди коллег, и целых 83,6 % респондентов выразили к ним неприязнь. Среди тех, кто любит болтать и сеять раздор, преобладают женщины. Конечно, кто бы это ни был, если он любит болтать без умолку, его обязательно будут избегать.

Как правило, у тех, кто любит распространять слухи и создавать конфликты, есть ряд общих черт: например, низкая работоспособность, отсутствие увлечений и талантов, бедность мышления и речи, недостаток уверенности в себе, а также непривлекательность в офисе. Чтобы привлечь к себе больше внимания и победить конкурентов, они часто вынуждены тайно нападать на других словами, тем самым нарушая рабочий ритм собеседников. Общение с такими людьми не принесёт вам абсолютно никакой пользы, а, напротив, скорее всего, навлечёт на вас массу неприятностей и сделает вас мишенью для всеобщего осуждения.

Как гласит пословица, «слухи останавливаются у мудрых». На самом деле, к любым сплетням и личным нападкам нужно делать вид, что вы ничего не знаете, не стоит слушать их по собственной инициативе, а также нужно держаться подальше от тех, кто их произносит, чтобы не дать себя использовать и не оказаться втянутым в эту историю. Более того, иногда такие люди могут переложить конфликт на вас, сделав вас ещё одной жертвой.

Известная британская психологиня Мария однажды рассказала историю о том, как две её коллеги и хорошие подруги поссорились из-за того, что влюбились в одного и того же мужчину. Мария не знала, что делать, но когда одна из коллег пришла к ней в слезах, она все же

из доброты утешила её. Чтобы не допустить, чтобы любовь разрушила дружеские отношения, Мария согласилась выступить в роли посредника, полагая, что сможет помочь девушкам восстановить дружбу.

Однако на следующий день, когда Мария договорилась о встрече с другой коллегой, та обрушилась на неё с упреками. Оказалось, что вчера, когда Мария согласилась выступить посредником, её использовала та подруга, которая пришла к ней в слезах: она пошла к сопернице и сказала, что Мария тоже поддерживает её поведение. Конечно, она не упустила возможности приукрасить ситуацию и подлить масла в огонь, посеяв раздор между ними. Это сильно разозлило подругу, а Мария почувствовала себя несправедливо обвиненной: изначально она хотела помочь этим двум помириться, но не ожидала, что её добрые намерения будут использованы против неё. Увидев, к чему привела ситуация, Мария была глубоко опечалена и в конце концов была вынуждена порвать отношения с той коллегой, которая любила сеять раздор.

На самом деле на рабочем месте подобные ситуации встречаются довольно часто: некоторые люди просто любят придумывать слухи, любят сеять раздор и, чтобы достичь своей цели, не гнушаются использовать и манипулировать чувствами других. Им нравится говорить в твоём присутствии плохо о тех или иных людях, выдумывать, будто кто-то нападает на тебя — и, конечно, ты не можешь быть уверен, что он не клеветал на тебя таким же образом в присутствии других. Иногда он будет жаловаться вам на свои беды, а как только вы проявите сочувствие, он начнёт использовать ваше сострадание, чтобы распространять слухи, искажать ваши слова и даже втягивать вас в конфликт. Такие люди часто беззастенчиво манипулируют другими ради собственной выгоды, бездумно причиняют им боль и совершенно не заслуживают доверия.

Психологи считают, что не все те, кто любит сеять раздор, питают при этом ненависть — они просто хотят использовать других, чтобы создать повод для разговоров. У таких людей обычно есть психологические проблемы: они не могут смириться с тем, что кто-то лучше них, стремятся создать хаос, чтобы извлечь из этого выгоду, или просто ищут развлечения. Но какими бы ни были их мотивы, это всегда оказывает негативное влияние на межличностные отношения.

Такие люди, как правило, лишены честности и достаточной культурности, а кроме того, являются «бомбой замедленного действия» в компании. Нам нет необходимости общаться с ними: чрезмерная близость с ними только подвергнет нас опасности, поэтому лучше всего проявлять осторожность и ни в коем случае не втягиваться в эту бессмысленную игру, которая вредит и другим, и самому себе.

Осторожное отношение к «посредственным коллегам» в офисе

На рабочем месте много трудоголиков, которые работают не покладая рук; эти люди обычно преследуют мечты, стремятся работать лучше и добиваться большего успеха. В противовес им стоят те, кто просто отбывает рабочее время, как «по часам». Эти люди целыми днями бездельничают: то болтают в чатах, то бродят с чашкой чая в руках, везде завязывая разговоры с окружающими. У большинства из них нет стремления к самосовершенствованию, нет идеалов; каждый день они просто приходят на работу вовремя, уходят вовремя, едят вовремя и в конце месяца получают фиксированную зарплату. Они не задумываются о своей жизни, их повседневная жизнь однообразна, они никогда не думали о том, чтобы что-то изменить, и не верят, что способны что-то изменить. Таких людей часто называют посредственными; их жизнь похожа на стоячую воду, на которой не возникает ни малейшей ряби.

На самом деле, на рабочем месте таких «заурядных людей» больше всего, особенно на относительно нетребовательных должностях, где их доля ещё выше. Появление заурядных людей, конечно, связано с характером работы и рабочей средой, но в большей степени это результат пассивного настроя: они всегда считают работу скучной и бесперспективной, поэтому каждый день просто отбывают номер. На самом деле, если бы они были готовы вло-

жить больше энтузиазма и усилий, то смогли бы улучшить своё положение на работе. Кроме того, посредственности страдают от недостатка уверенности в себе: они не верят, что способны что-то изменить, и поэтому часто сами отказываются от борьбы. Однако если бы они были чуть более уверены в себе, возможно, у них появилась бы большая мотивация. Третьим моментом является отсутствие у посредственности идеалов: у них нет жизненных целей и задач, и они работают, руководствуясь принципом «живу, как пойдёт». Если бы они смогли поставить перед собой цели и сформировать жизненные идеалы, то, возможно, были бы готовы продолжать бороться.

На первый взгляд, посредственность кажется личным состоянием, но на самом деле она заразна: такая пассивная и ленивая рабочая атмосфера легко лишает других энтузиазма и боевого духа. Представьте себе: когда ваши коллеги каждый день бездельничают, вы сами начинаете чувствовать отсутствие энтузиазма в жизни и на работе. Со временем образ мышления и образ жизни окружающих начинают влиять на вас, и ваше собственное мировоззрение становится всё более пассивным. Люди со слабой самодисциплиной зачастую не могут вырваться из такого окружения и тоже погрязают в этом мутном иле.

Есть люди, которые, находясь в этом трясине, остаются чистыми, но для этого требуется сильная сила воли. Для обычного человека лучший способ избавиться от негатива — это уход от проблемы: нужно по возможности держаться подальше от тех сотрудников, которые ведут бездельную и посредственную жизнь. Только сохраняя достаточную дистанцию, вы сможете защитить себя от чужого влияния. Билл Гейтс в своё время считал, что жизнь в университете слишком беззаботна. Он не хотел, как и его однокурсники, спокойно закончить университет, получить диплом и устроиться на работу — это не было тем, чего он хотел. Он стремился к рискованному и инновационному образу жизни, поэтому в конце концов он решительно решил бросить Гарвардский университет и сосредоточиться на исследованиях в области компьютерных систем. В итоге Гейтс стал самым выдающимся и успешным выпускником того года.

В 2005 году Маленький Чжан устроился на работу в государственное учреждение и стал в глазах однокурсников счастливчиком. Поначалу он сам тоже считал себя счастливчиком — ведь устроиться в государственное учреждение было не так-то просто. В то время он был полон амбиций и готов был взяться за дело с размахом, надеясь добиться успехов и, возможно, получить повышение. С прекрасными мечтами он вскоре приступил к своим обязанностям, но, начав работать, обнаружил, что его работа довольно несложная, а коллеги не выставляют себя выше других и относятся к людям очень доброжелательно. Это резко контрастировало с его представлениями о строгости и холодности, и он быстро влился в коллектив.

Поначалу Маленький Чжан всегда был очень прилежен: к любому делу подходил со всей серьёзностью и усердием, считая, что только так у него появится шанс на повышение и признание окружающих. Однако спустя некоторое время он заметил, что, похоже, только он один старается работать, а остальные по-прежнему держатся в режиме «ни слишком усердно, ни слишком лениво». Ещё более досадно было то, что все любили поболтать и даже в рабочее время время от времени обменивались парой-тройкой фраз. Кроме того, коллеги часто подшучивали над трудолюбием Маленького Чжана, считая, что ему не стоит так усердствовать, ведь в их работе нет особой нагрузки.

Такое беззаботное и ленивое отношение окружающих очень скоро повлияло на Маленького Чжана: видя, что другие не работают, он постепенно сбавил темп и тоже стал обсуждать с коллегами бытовые мелочи или болтать о том, что не имеет отношения к работе. Вскоре он обнаружил, что быстро утратил прежнюю страсть и мотивацию, а также всё дальше отдалялся от своих целей. Поразмыслив над ситуацией, Маленький Чжан понял, что, если так будет продолжаться, он наверняка проведёт всю жизнь здесь, безлично прозябая в роли рядового сотрудника, что явно противоречило его первоначальным мечтам. В конце концов он с тяжёлым сердцем подал заявление об увольнении и с грустью покинул это место.

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.