ЛИВАЙ ГИЛЛАРД

# СОТРУДНИК, КОТОРОГО НЕ ХОТЯТ ТЕРЯТЬ

## 12 ПРИНЦИПОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УСПЕХА



**Ливай Гиллард**

# Сотрудник, которого не хотят терять. 12 принципов профессионального успеха

*https://litres.ru/74706518*
*SelfPub; 2026*

## Аннотация

Почему одного сотрудника берегут, повышают и слушают, а другому годами говорят «поработайте ещё»? Дело не только в таланте. Ценят тех, кому можно доверить сложную задачу и не бегать за ними с напоминаниями. В книге разобраны 12 типов людей, которых особенно хотят удержать компании: ответственные, инициативные, умеющие учиться, общаться с руководством, замечать детали и расставлять приоритеты. Довольно быть человеком, который тихо делает всю работу и остаётся незаметным. Пора стать тем, на кого делают ставку.

# Содержание


Введение 5
Глава 1. Первый тип: действовать решительно и отвечать за свои поступки 9
Ответственность за работу — это ответственность за себя 10
Не уклоняйтесь от ответственности 19
Не перекладывайте вину на других 28
Ответственность и возможности идут рука об руку 33
Выполняйте свои обязанности добросовестно, делайте всё на совесть 40
Глава 2. Второй тип людей: никогда не меняют работу ради сиюминутной выгоды 45
Работа — это не только зарплата 46
Отказ от частых смен работы 53
Самыми востребованными являются лояльные сотрудники 59
Самостоятельное повышение зарплаты 67
Глава 3. Третий тип людей: те, кто постоянно учится на работе 71
Непрерывное обучение привлекает внимание руководства 73
Обучение — лучшая гарантия успеха в работе 78

Непрерывное обучение 84
Конец ознакомительного фрагмента. 104

# Ливай Гиллард
# Сотрудник, которого не хотят терять. 12 принципов профессионального успеха

## Введение

Наполеон однажды сказал: «Солдат, не стремящийся стать генералом, не является хорошим солдатом». Точно так же сотрудник, который не стремится стать одним из лучших в своём деле, вряд ли сможет добиться успеха. В реальной жизни почти каждый начинает свою карьеру с должности рядового сотрудника. Ли Ка-шинг и американский нефтяной магнат Рокфеллер — примеры людей, сумевших добиться успеха, начав с малого. Даже знаменитый киноактёр Чоу Юн-фа до того, как стал известен, работал официантом. Как говорится, нет недостойной работы: упорство и труд помогают добиться успеха. Чтобы стать успешным человеком, в первую очередь нужно быть хорошим сотрудником.

Современное общество — это общество жесткой конкуренции. В этой борьбе порой кажется, что победа одного невозможна без поражения другого. Закон джунглей всё

больше распространяется на все сферы человеческой жизни. В условиях ускоряющихся перемен и распространения современных методов управления времена, когда можно было полдня просидеть за чашкой чая, сигаретой и газетой, давно ушли в прошлое. Даже если у вас есть настоящий талант и знания, в мире немало талантливых людей, которые так и не встретили своего Бо Лэ — человека, способного распознать их дар. Хотя и говорят, что «если Бог закроет все двери, он оставит вам окно», если вы не сможете воспользоваться представившейся возможностью и будете рассматривать работу лишь как средство к существованию, то просто впустую потратите время, не добившись ничего значимого.

Среди тех, кто борется за место под солнцем на рабочем месте, одни шаг за шагом поднимаются по карьерной лестнице, быстро выделяются среди коллег, берутся за сложные задачи и добиваются заметных успехов. А некоторые сотрудники, несмотря на высокий уровень образования и неплохие способности, так и годами не могут продвинуться по службе, не получают признания руководства, и им не приходится рассчитывать ни на повышение, ни на прибавку к зарплате, а порой они и вовсе теряют работу.

Есть и такие, кто лестью и мелкими уловками ненадолго вводит начальника в заблуждение, но, как говорится, настоящее золото огня не боится: начальники ценят надёжных и трудолюбивых сотрудников, а компаниям нужны именно такие люди, и со временем для таких людей остается только

один путь — уйти.

И компании, и сотрудники стремятся к успеху в карьере и самореализации. Компания и её сотрудники тесно связаны: в условиях рыночной конкуренции развитие компании зависит от того, насколько добросовестно каждый сотрудник выполняет свои обязанности на своем посту; в то же время развитие сотрудников невозможно без развития компании — лишь успешная работа компании позволяет обеспечивать интересы её сотрудников.

В этом стремительно меняющемся обществе, когда поток информации постоянно растёт, самоуспокоенность и застой ведут к отставанию. Чтобы одержать победу в конкурентной борьбе, компания должна постоянно превосходить достижения прошлого, неустанно стремиться к новейшим технологиям и постоянно разрабатывать новые продукты — только так она сможет чтобы сохранять позиции в условиях жёсткой конкуренции. Точно так же и сотрудник, только постоянно стремясь к освоению новых знаний и технологий, сможет отвечать требованиям времени и не остаться за бортом. Только так можно достичь взаимовыгодного сотрудничества между предприятием и сотрудниками. Проще говоря, сотрудникам нужна хорошая компания для самореализации, а компании — хорошие сотрудники. Однако стать хорошим сотрудником и проявить свою ценность — дело нелегкое. Как же сотруднику развиваться, чтобы стать человеком, которого ценят в компании?

Автор этой книги, проведя тщательное исследование, обнаружил, что в компаниях особенно ценятся «двенадцать типов людей». На примерах из трудовой жизни автор подробно рассматривает эти двенадцать типов, чтобы помочь читателю стать востребованным специалистом, заслужить уважение и добиться карьерного роста. Если вы примените знания из этой книги на практике, вы станете следующим самым востребованным сотрудником в компании!

# Глава 1. Первый тип: действовать решительно и отвечать за свои поступки

Любая работа предполагает ответственность: важно не только добросовестно выполнять обязанности, но и принимать последствия своих решений, особенно если допущена ошибка. Как говорится, никто не святой, и ошибки на работе, безусловно, неизбежны. Однако, за исключением некоторых форс-мажорных обстоятельств, ошибки на работе обычно связаны с нашим неверным поведением, поэтому мы не только не должны уклоняться от ответственности, но и тем более не можем говорить, что это произошло из-за ошибки руководства. В случае необходимости мы даже должны взять вину на себя, чтобы сохранить репутацию начальника или коллег. Умение действовать решительно и отвечать за результат обязательно привлечёт внимание руководителя.

# Ответственность за работу — это ответственность за себя

В компании наиболее уважаемыми сотрудниками часто являются именно такие люди: они не выбирают только удобные поручения и ответственно относятся к работе; к коллегам они относятся с теплотой и терпимостью; к клиентам — с уважением и тактом… Одним словом, все, что касается компании, они выполняют без колебаний и делают это наилучшим образом.

Коносуке Мацушита говорил: «Чувство ответственности — ключ к успеху человека. Отвечать за свои поступки и смело принимать на себя их последствия — это качество не только является базовым требованием для предприятия, но и делает такого человека очень востребованным в обществе». Очевидно, что для отличного сотрудника самое необходимое — это чувство ответственности. Каждый сотрудник должен добросовестно выполнять свои обязанности и прилагать все усилия, чтобы выполнить работу на высшем уровне. Когда мы этого добьемся, успех уже будет прочно в наших руках.

После окончания университета Исии устроился торговым представителем в одну из страховых компаний. Работа была непростой: многие люди с опаской относятся к страховым агентам, поэтому поначалу дела у Исии шли не очень гладко.

В связи с этим другие агенты компании целыми днями не переставали жаловаться: «Если бы я мог найти работу получше, я бы точно не тратил здесь время впустую». «Непонятно, что у людей на уме, никто не покупает страховку». Разумеется, эти сотрудники получали лишь минимальную зарплату. Только под давлением менеджера по продажам или в условиях политики «кнута и пряника» они добивались небольшого прогресса, в остальных случаях же топтали на месте или даже откатывались назад.

Только Исии отличался от них. Хотя он и не был полностью доволен текущим положением дел — низкая зарплата, низкий статус, — Исии не сдался, потому что понимал: бросить работу — значит, по сути, сдаться самому себе. В этом мире никто не заставляет тебя сдаваться, если только ты сам не сдашься. Исии верил, что стараться — это всегда правильно, и если приложить усилия, то обязательно получишь результат.

Поэтому Исии начал самостоятельно искать клиентов. Он досконально изучил все направления деятельности своей компании, а также бизнес аналогичных компаний, сравнивал особенности своей компании с другими и давал клиентам возможность самостоятельно сделать выбор. Хотя некоторые люди очень хотели бы больше узнать об основах страхования, их неприязнь к страховым агентам приводила к тому, что они практически ничего не знали в этой области. Узнав об этом, Исии по собственной инициативе организо-

вал в местном сообществе лекции «Основы страхования», которые проводил бесплатно. Благодаря этому люди лучше поняли суть страхования и сформировали о Исии положительное впечатление. Тогда Исии, не теряя времени, предложил этим людям страховые услуги, и они не только не проявили неприязни, но и с радостью их приняли. Результаты работы Исии резко улучшились, и его зарплата соответственно значительно выросла.

Успех Исии иллюстрирует следующую истину: усердно работать — значит нести ответственность за себя. Именно в этом заключается основная причина, по которой в одной и той же компании Исии удалось добиться успеха, а другие попрежнему остаются ничем не примечательными.

Кроме того, чтобы добиться чего-то в жизни, человек должен обладать высоким чувством ответственности, ведь для достижения жизненных целей, помимо здоровых эмоций и независимого мышления, необходимо именно высокое чувство ответственности. Точно так же сотрудники должны проявлять ответственность в работе. В частности, уважаемый сотрудник должен нести высокую ответственность перед клиентами, командой и компанией:

• Ответственность перед клиентами

Покупка клиентами продуктов и услуг любой компании основана на полном доверии, поэтому компания, ответственная перед клиентами, неизбежно завоюет их признание, а её результаты говорят сами за себя. Поэтому сотруд-

ники компании, отвечающие за взаимодействие с клиентами, должны добросовестно выполнять свои обязанности, демонстрируя свой уровень профессиональной этики и общий потенциал компании, что способствует развитию предприятия.

После окончания техникума Сяо Ван был принят на работу в один из торговых центров, где его задачей было обслуживание бытовой техники, находящейся в «гарантийном сроке». Поскольку торговый центр располагался в оживленном районе, а цены были справедливыми и разумными, продажи бытовой техники всегда шли хорошо. Разумеется, работа Сяо Вана и нескольких других мастеров по ремонту была довольно изнурительной: они трудились с утра до вечера, а в случае с некоторыми громоздкими приборами, такими как холодильники, им приходилось выезжать на дом.

Однажды днём позвонил клиент и сообщил, что у него сломался телевизор, купленный всего три месяца назад, и спросил, можно ли починить его в кратчайшие сроки, поскольку он — футбольный болельщик, а вечером должен был состояться очень важный матч. Честно говоря, в тот момент Сяо Ван был уже очень уставшим, да и рабочий день подходил к концу, но он понимал, что значит для футбольного болельщика пропустить классический матч. Поэтому он взял инструменты и поспешил к клиенту домой. С трудом найдя дом клиента, Маленький Ван, не обращая внимания на пот, покрывавший его с головы до ног, и даже не успев вы-

курить сигарету, которую предложил ему клиент, приступил к проверке телевизора. После получаса напряжённой работы Маленький Ван наконец починил телевизор. Когда заказчик включил телевизор, футбольный матч как раз начинался. Заказчик был безмерно благодарен и впоследствии всем рассказывал, что в торговом центре, где работал Маленький Ван, отличная послепродажная поддержка, что принесло компании множество постоянных клиентов. А Маленький Ван благодаря высокому уровню мастерства и доброжелательному отношению к клиентам был повышен до руководителя отдела технического обслуживания и продаж.

• Ответственность перед командой

Только рассматривая проблемы с точки зрения команды, человек может добиться взаимовыгодного результата как для команды, так и для себя. В противном случае это нанесет ущерб интересам команды и помешает личному профессиональному росту.

Чарльз был отличным менеджером по продажам в одной маркетинговой компании. Раньше его отдел отличался исключительным духом командной работы, благодаря чему каждый сотрудник достигал выдающихся результатов в работе. Позже эту атмосферу разрушил сам Чарльз.

Дело обстояло следующим образом: руководство компании поручило отделу, в котором работал Чарльз, реализацию важного проекта. Несмотря на то что непосредственный руководитель Чарльза тщательно обдумывал и анализировал

ситуацию, в итоге он так и не смог предложить реалистичный план работы. В отличие от него, у Чарльза был очень тщательно проработанный и простой в реализации план по этому проекту. Стремясь проявить себя, он не посоветовался с руководителем отдела и тем более не предложил ему свой план, а обошел его, напрямую сообщив генеральному директору о своей готовности взять на себя эту задачу и представив ему реалистичный план.

Такой подход Чарльза серьезно задел чувства руководителя отдела и подорвал командный дух. В результате, когда генеральный директор поручил ему работать над этим проектом совместно с руководителем отдела, эти двое не смогли прийти к единому мнению по вопросам работы, между ними возникли серьезные разногласия, что привело к расколу внутри команды, распаду командного духа и в конечном итоге к провалу проекта.

Как сотрудники, мы должны исходить из интересов команды и укреплять в себе убеждение в необходимости ответственного и добросовестного отношения к командной работе. Каждая компания — это как большая семья, и каждый сотрудник — её часть. Только если каждый сотрудник будет обладать духом командной работы, он сможет ответственно и добросовестно относиться к работе команды, а также к своей жизни и карьере.

• Ответственность перед компанией

Если сотрудник хочет заслужить признание компании и

убедить руководство в том, что он — перспективный специалист, самый прямой путь — это активно искать и использовать каждую возможность для достижения интересов компании. Даже если дело не касается вас лично, вы должны проявить инициативу, взять на себя ответственность и стараться выполнить работу наилучшим образом. Только тот сотрудник, который активно и добровольно несет ответственность за свои действия, перед компанией, руководством и клиентами компании, является в глазах руководства лучшим сотрудником и, конечно же, самым уважаемым человеком.

После окончания университета Ван работал техником на одном из заводов. Пройдя несколько лет практической подготовки и добившись определённых успехов при помощи опытных коллег, он был повышен до заместителя начальника цеха, отвечающего за производственно-техническую работу. Этот заместитель начальника, пребывая на вершине успеха, постепенно стал самонадеянным: он считал себя выдающимся, смотрел на других свысока и не уважал чужое мнение.

Однажды на производственной линии цеха возникли проблемы, которые повлияли на качество продукции. Осмотрев цех, Ван сразу же заявил, что причина заключается в неправильном соотношении химических компонентов на одном из этапов производства. Он считал, что после перехода на сырье, поставляемое новой компанией, прежние пропорции необходимо изменить. По его указанию рабочие внесли кор-

ректировки, но ситуация так и не улучшилась. Тогда другой технический специалист высказал иное мнение, считая, что проблема заключалась не в новом сырье или его пропорциях, а в самом оборудовании. В душе заместитель директора Ван считал точку зрения технического специалиста вполне обоснованной, однако он понимал, что, будучи руководителем, ответственным за технические и технологические вопросы всего цеха, он допустил ошибку в суждении и оказался хуже рядового технического специалиста. Если он просто так признает или примет это, разве не будет это слишком постыдно и унизительно? Чтобы сохранить лицо, он продолжал настаивать на своей точке зрения и не провел необходимый ремонт и настройку оборудования. Через месяц проблема неизбежно обострилась, нанеся компании огромный ущерб, и заместитель директора Ван, охваченный стыдом, подал в отставку.

На самом деле, если бы заместитель директора Ван прислушался к мнению того рядового техника, смело признал свою ошибку и взял на себя ответственность, то окружающие коллеги не только не стали бы презирать его, но, напротив, посчитали бы его смелым и мудрым руководителем, способным исправлять свои недостатки и ошибки, и он заслужил бы ещё большее уважение. Однако он, напротив, боялся потерять лицо и пытался сохранить свой авторитет и имидж в глазах окружающих, совершенно не учитывая интересы компании, что не только привело к огромным убыткам для ком-

пании, но и стало причиной его увольнения.

Поэтому, независимо от того, входит ли это в ваши должностные обязанности, если дело касается интересов компании, вы должны без колебаний отстаивать их и добровольно брать на себя ответственность. Где бы вы ни оказались, такие сотрудники всегда будут востребованы на предприятии.

# Не уклоняйтесь от ответственности

В компании наиболее востребованными сотрудниками, как правило, являются те, кто не боится бросать вызов самому себе и браться за задачи, сопряженные с большим давлением; когда в работе возникают ошибки, они никогда не уклоняются от ответственности и не перекладывают её на других, а активно ищут способы свести убытки к минимуму.

Во многих компаниях некоторые сотрудники любят искать оправдания и под разными предлогами сбрасывают с себя ответственность, которую должны были бы взять на себя. Такие люди не пользуются популярностью в компании; в обществе они также не вызывают доверия и уважения. Такие люди обречены остаться неудачниками, не добившимися ничего в жизни.

Чжан Вэй — руководитель отдела продаж в одной компании, а Ли Ли — рядовой менеджер по продажам в этой же компании. По поручению руководства Ли Ли отправилась в город Б для установления деловых контактов с компанией «Б» и остановилась на ночь в отеле среднего класса. В тот вечер, вернувшись в отель, Ли Ли получила звонок от Чжан Вэя: «Это Ли Ли? Позавчера я отправил тебе письмо с просьбой рассказать о компании «Б». Ты уже это сделала?»

Ли Ли остолбенела: из-за большого количества дел она забыла об этом. Подумав, она ответила: «Письмо? Я его не по-

лучала! Это было послано позавчера? Ты не ошибся? Не мог бы ты отправить его ещё раз?»

Чжан Вэй не оставалось ничего другого, как отправить письмо ещё раз. Отправив его, он снова позвонил Ли Ли, и она пообещала ответить на следующее утро. На следующее утро Ли Ли позвонила Чжан Вэю: «Я не получила письмо, ты его отправлял?» На этот раз Чжан Вэй рассердился и подумал: «Что это вообще такое? Все в стране получают мои письма, а ты почему-то нет?» На самом деле в первый вечер Ли Ли почувствовала усталость и вообще не включала компьютер, чтобы проверить почту. Ли Ли дала понять: «Дело не в том, что я не получила, а в том, что ты не отправил».

Подобные ситуации не редкость во многих компаниях. Когда в работе возникают трудности, соответствующие сотрудники не ищут сначала причины в себе, а думают, как свалить ответственность на кого-то другого. Можно себе представить, как будет развиваться такая компания. На самом деле в процессе работы компания не боится возникновения проблем, она боится, что после их появления никто не будет ими заниматься, а все будут делать вид, что ничего не знают и ничего не произошло; даже если о проблеме известно, сотрудники будут перекладывать вину друг на друга, тянуть время, сваливать ответственность на других, уклоняться от решения вопроса, и в итоге проблема останется нерешенной.

Сваливание ответственности серьезно сказывается на развитии компании. Согласно исследованию профессора Гар-

вардской школы бизнеса, из более чем 500 компаний, обанкротившихся в США в прошлом году, 475 обанкротились именно из-за того, что руководство перекладывало ответственность друг на друга.

Поэтому мы должны брать на себя ответственность. Брать на себя ответственность — значит смело признавать проблемы на работе, а не перекладывать их на других. Как говорится, в беде узнаешь настоящего друга: в компании нет ничего более неловкого, чем ситуация, когда начальник требует отчета, и именно в этот момент особенно важно проявить свой характер. Если не справиться с этой проблемой должным образом, это может иметь очень серьезные негативные последствия как для начальника, так и для коллег и подчиненных. Необходимо создать у начальника такое впечатление: если это твоя ошибка, нужно смело признать её, не оправдываясь и не ища объективных причин. Если в этом есть хоть какая-то доля ответственности других людей, нет необходимости придираться к этому, если только их промахи не были гораздо более серьёзными. И уж тем более не стоит выставлять других в качестве козлов отпущения, потому что это нисколько не решит твою проблему, а лишь приведёт к двойному ущербу и зря разрушит хорошие отношения с коллегами.

В работе любое дело сопряжено с определенным риском. Под риском понимается потенциальная опасность. Риск несет в себе неопределенность, и эта неопределенность мо-

жет привести к убыткам, а может и принести огромную выгоду. Поэтому некоторые говорят, что риск и выгода — это близнецы. Где есть риск, там есть и возможности. Как сотрудник компании, сталкиваясь с риском, нельзя из-за страха перед ним бояться брать на себя ответственность — это не просто проявление трусости и малодушия, но и крайне безответственное поведение.

Том — технический менеджер крупной автомобилестроительной компании, отвечающий за техническое руководство и управление более чем 100 монтажниками. Однажды он вместе с несколькими сотрудниками занимался установкой автомобиля высокого класса. Когда монтаж был завершён, в цех как раз заглянули президент компании и несколько его друзей, и один из друзей президента обнаружил ошибку в монтаже этого автомобиля. Поскольку президент был на месте, Том, опасаясь выговора, сказал, что на минуту отлучился, давая понять, что это не его вина. Однако, к удивлению Тома, президент, услышав это, очень рассердился и на глазах у всех сотрудников цеха объявил о немедленном увольнении Тома, о чём Том потом безмерно пожалел.

Будучи сотрудником компании, нельзя бояться рисков и не следует от них уклоняться. Бесконечное уклонение от рисков — это лишь проявление слабости и трусости, которое в конечном итоге не приведет ни к чему. Люди, которые действительно чего-то добиваются и достигают успеха, всегда готовы брать на себя ответственность и рисковать, пото-

му что только так можно воспользоваться возможностями и получить высокую отдачу.

Для человека, стремящегося к достижению результатов, готовность брать на себя ответственность всегда является частью его кодекса поведения. Поэтому, сталкиваясь с риском, независимо от того, лежит ли он в сфере его ответственности, он способен с мужеством и чувством ответственности спокойно оценить ситуацию, тщательно всё обдумать, тщательно спланировать и принять правильные меры, чтобы свести риск к минимуму.

Однако риск не означает опрометчивости и не означает, что нужно брать на себя всю ответственность, независимо от того, лежит ли она на вас или нет. Столкнувшись с различными рисками, в первую очередь следует сохранять хладнокровие и тщательно проанализировать все объективные и субъективные факторы и условия, а также сопоставить выгоду от риска с его ценой; кроме того, необходимо оценить, позволяют ли ваши способности и уровень подготовки преодолеть препятствия и справиться с трудностями. В процессе реализации рискованных действий также необходимо тщательно планировать, рационально организовывать и тщательно координировать действия, чтобы свести риск к минимуму.

Роберт — руководитель отдела закупок в одной транснациональной компании, в основном отвечающий за закупки компании в азиатском регионе. Однажды, последовав совету менеджера одного из отделов, он допустил серьезную ошиб-

ку.

В то время этот руководитель отдела считал, что определенный товар из Таиланда, закупленный в больших количествах и доставленный в Северную Каролину, будет хорошо продаваться; в результате Роберт последовал его совету и превысил лимит средств на счете. Для розничного закупщика существует одно крайне важное правило: нельзя расходовать средства сверх суммы, имеющейся на открытом счете. Если на счете больше нет денег, не следует закупать новый товар до тех пор, пока счет не будет пополнен, но это, как правило, приходится откладывать до следующего сезона закупок. Для розничного закупщика поступки Роберта были весьма рискованными.

К несчастью, как только закупки были завершены, начальник Роберта внезапно позвонил ему и сообщил, что на европейском рынке пользуется особой популярностью красивое нижнее белье корейского производства, и попросил его как можно скорее закупить его партию. Эта ситуация застала Роберта врасплох.

Отвечая на вопросы начальника, Роберт не стал оправдываться, а подробно объяснил ему обстоятельства крупной закупки тайского товара и честно признал свою ошибку. Одновременно он помог начальнику подать заявку в головной офис на выделение средств для закупки южнокорейского нижнего белья.

Несмотря на то что начальник Роберта был несколько

недоволен, он всё же был тронут его честностью и чувством ответственности и сумел быстро выделить ему необходимую сумму. В ходе последующих продаж как тайский товар, так и южнокорейское нижнее бельё пользовались огромной популярностью у покупателей и расходились как горячие пирожки. За это руководство компании наградило Роберта и его начальника щедрой премией.

Для Роберта признание ошибки перед начальником означало принятие на себя определённого риска: он мог быть уволен, подвергнут дисциплинарному взысканию и т. д. Однако риск и выгода идут рука об руку: где есть риск, там есть и возможности, и щедрая награда, которую в итоге получил Роберт, стала прямым вознаграждением за принятый им риск. Одна из причин, по которой люди смело идут навстречу риску и идут на авантюру, заключается в том, что за риском следует высокая вознаграждение, которое растёт пропорционально степени риска. Чем выше риск, тем выше вознаграждение — в этом и заключается привлекательность риска. Благодаря тому, что Роберт осмелился взять на себя ответственность, он в конечном итоге был вознагражден.

Некоторые сотрудники считают, что ответственность лежит только на тех, кто обладает властью, а они сами — всего лишь рядовые сотрудники, у которых нет никаких полномочий. Если возникает проблема, ответственность за неё должны нести те, кто обладает властью. Сотрудники, придерживающиеся такого мнения, не смогут добиться значительно-

го профессионального роста. Только те сотрудники, которые смело берут на себя ответственность, могут хорошо выполнять свою работу и заслужить признание руководства.

В операционной одной из крупных больниц молодая медсестра-стажер впервые выступила в роли старшей медсестры.

«Господин директор, вы извлекли десять кусочков марли, — сказала она директору, лично проводившему операцию, — а мы использовали одиннадцать».

«Я уже все их извлек», — уверенно ответил директор. «Теперь начинайте зашивать рану, подготовьте инструменты».

«Нельзя!» — громко воскликнула медсестра. «Мы использовали одиннадцать кусочков марли, а здесь их только десять. Один кусочек остался не извлечённым».

«Я беру на себя ответственность за это», — повысил голос директор: «Зашивайте!»

«Вы не можете так поступать», — яростно воскликнула медсестра, — «вы несете ответственность за пациента!»

Директор слегка улыбнулся, разжал руку — и в ней оказался именно тот одиннадцатый кусок марли. «Вы — квалифицированная медсестра, с сегодняшнего дня вы — член нашей команды», — сказал он. Оказалось, что он проверял её, и она как раз продемонстрировала именно это качество.

В реальной жизни большинство людей хотят только получить от работы то, что им нужно, но редко что-то дают

в ответ. Но как можно что-то получить, не вложив ничего? Будучи сотрудником компании, не стоит при каждой ошибке искать оправдания, доказывать свою невиновность, защищаться и снимать с себя ответственность; смело брать на себя ответственность, которую другие не осмеливаются взять, — вот что является признаком отличного сотрудника и делает его самым желанным человеком в компании.

# Не перекладывайте вину на других

В компании наиболее ценными сотрудниками часто являются именно те, кто, сталкиваясь с ошибками в работе, никогда не ищет оправданий и не перекладывает вину на других. Для них принцип «кто сделал — тот и отвечает» является базовым правилом поведения.

В современной рабочей среде в каждом отделе и на каждой должности существует четкое распределение обязанностей. Однако всегда возникают непредвиденные ситуации или внеплановые задачи, которые невозможно однозначно отнести к какому-то конкретному отделу или лицу, в результате чего ответственность становится не совсем ясной. Когда в работе происходит ошибка, всегда найдутся люди, которые скажут начальству: «Это все вина такого-то». Такая практика, когда ради уклонения от собственной ответственности сваливают вину на других, в конечном итоге не будет приветствоваться компанией.

Квалифицированный сотрудник, если он по неосторожности допустил ошибку, должен смело взять на себя ответственность и ни в коем случае не искать оправданий и не перекладывать вину на других, чтобы уйти от ответственности. Такое поведение не только не поможет делу, но и приведет к серьезным последствиям для него самого.

Генри — руководитель отдела в компании по продаже

электротехники. Однажды он тайно узнал в компании, что высшее руководство решило отправить сотрудников его отдела в другой город для решения очень сложного делового вопроса. Исходя из опыта, он понимал, что эту задачу будет трудно выполнить на «отлично», поэтому за день до этого взял отпуск по личным обстоятельствам. На следующий день начальство распределяло задания, но, как раз его не было на месте, поэтому руководитель поручил задание непосредственно его помощнику, попросив того передать его Генри и подчеркнув, что этим делом должен заниматься лично Генри. Когда помощник сообщил ему об этом по телефону, он сослался на свои личные дела и попросил помощника заменить его и возглавить группу сотрудников для выполнения этого задания. Конкретные инструкции по выполнению этого дела он также передал помощнику по телефону.

Однако из-за недостатка опыта у помощника дело в итоге провалилось. Узнав об этом, он, опасаясь, что руководство компании возложит на него ответственность за случившееся, сослался на то, что находился в отпуске, и заявил, что не знал подробностей этого дела, и что всё было сделано по собственной инициативе его помощника, который возглавил группу сотрудников для решения этого вопроса. По его мнению, помощник был человеком, которого президент назначил работать рядом с ним, и если что-то пошло не так, то пусть он и отвечает за это — так у него останется пространство для маневра перед руководством компании; если же от-

ветственность за это возложат на него самого, то, возможно, ему грозит понижение в должности. Президент, выслушав подробные объяснения помощника, усомнился в его честности и опасался, что тот может использовать подобные уловки как привычную тактику, что негативно скажется на сплочённости коллектива и развитии бизнеса, поэтому больше никогда не поручал ему сложных задач.

Будучи сотрудником компании и получая от неё зарплату, нужно относиться к делам компании как к своим собственным, а при выполнении задач — отстаивать позицию компании и предлагать решения, способствующие её стабильности и развитию. Если же при возникновении сложной проблемы сразу искать способы уклониться от неё и переложить вину на других, то таким образом можно лишь заложить «семена беды» для собственного карьерного роста.

Лаун был менеджером инженерного отдела в одной из крупных британских строительных компаний. Однажды его начальник поручил ему урегулировать спор, возникший между компанией и местными жителями в ходе завершения строительного проекта в другом городе. Собственно, эти дела не входили в круг его обязанностей, но поскольку компания не смогла сразу найти подходящего кандидата, а президент компании, видя, что он обладает красноречием и отлично умеет ладить с людьми, поручил ему временно передать свои текущие дела помощнику и отправиться в другой город, чтобы совместно с несколькими руководителями фи-

лиалов компании урегулировать этот вопрос.

Прибыв на место, Лаун, не зная местных обычаев и нравов, при решении вопросов полагался на то, что его направил президент, и не стал активно сотрудничать с руководителями филиалов для совместного урегулирования конфликта, а действовал в одиночку. В результате он не только не справился с задачей, но и вступил в острый конфликт с местными жителями. Когда президент упрекнул его, он свалил всю вину на руководителей филиалов. Проведя подробное расследование и выяснив весь ход событий, президент понял, что вина лежит на нем самом, и строго наказал Лауэна, при этом у него возникли сомнения в его личностных качествах и профессиональных способностях.

Спустя некоторое время Лаун в связи с некоторыми проектами компании проводил передачу дел руководителям филиалов. Все они до сих пор не простили ему того, что он тогда свалил вину на других, и воспользовались случаем, чтобы отомстить ему. Это напрямую привело к его профессиональному провалу, в результате чего он был вынужден уволиться и покинуть эту компанию с огромными перспективами развития.

Кто-то однажды сказал, что отличный сотрудник должен всегда учиться нести ответственность за две вещи: за работу, которой он занимается сейчас, и за работу, которой он занимался раньше. Если вы действительно сможете это сделать, то обязательно добьётесь успеха. Ведь таким образом вы с

чувством ответственности готовитесь к будущему. Неся ответственность за свою текущую работу, вы сможете выполнять свои обязанности ещё лучше, а благодаря постоянному обучению превзойти свою нынешнюю должность и неуклонно продвигаться вверх. Неся ответственность за работу, которую вы выполняли ранее, вы стремитесь выполнять свою работу ещё лучше, завоевывая доверие окружающих своим характером, моральными принципами и личным обаянием, а также заслуживая признание со стороны компании.

# Ответственность и возможности идут рука об руку

В компании наиболее ценными сотрудниками часто являются именно такие люди: где бы они ни находились и когда бы то ни было, если это входит в их должностные обязанности, они способны относиться к делу позитивно, даже если в душе у них накопилось много недовольства. Даже если им предстоит покинуть компанию в следующую минуту, они выполнят свой долг — доработают до конца.

Каждый сотрудник, независимо от рода своей деятельности, должен добросовестно и ответственно выполнять свои прямые обязанности. Пока он остаётся частью компании, он обязан в любой момент защищать её интересы и репутацию. Такое «чувство ответственности» не только гарантирует прибыльность компании, но и открывает для самого сотрудника возможности для развития и роста. И наоборот, сотрудник, лишённый чувства ответственности, не станет ни отличным специалистом, ни желанным сотрудником для компании.

Все компании уделяют большое внимание чувству ответственности сотрудников. Можно сказать, что без чувства ответственности у сотрудников компания не может существовать как таковая, и именно чувство ответственности сотрудников в значительной степени определяет судьбу компании.

Именно благодаря сотрудникам, обладающим чувством ответственности и добросовестно выполняющим свои обязанности, компания может обеспечить своё развитие и повысить конкурентоспособность. В то же время только те сотрудники, которые готовы взять на себя дополнительную ответственность, могут получить более важные задачи, выполнять ключевые роли в компании и иметь право на более высокое вознаграждение и большие почести.

Чжан Цзюань и Ли Янь работали сотрудницами в одной и той же компании по производству фарфора. Обе они всегда отлично справлялись со своими обязанностями, и начальство было очень довольно этими двумя сотрудницами, но один случай изменил судьбу обеих. Однажды Чжан Цзюань и Ли Янь вместе доставляли очень ценный фарфоровый предмет в магазин клиента, но, к их удивлению, грузовик сломался по дороге. Однако в компании действовало правило: если груз не будет доставлен в установленный срок, часть премии будет удержана. Подумав об этом, Чжан Цзюань, не говоря ни слова, подняла фарфор и побежала, наконец успев добраться до места в установленный срок. В этот момент Ли Янь, преследуя свои корыстные цели, подумала: «Если клиент увидит, как я несу фарфор, и расскажет об этом боссу, может быть, он даже повысит мне зарплату!» Тогда Ли Янь поспешила выхватить фарфор из рук Чжан Цзюань, но не удержала его, и фарфор упал на пол, разбившись с громким «хлопком». Обе девушки понимали, что означает разбитый

фарфор, и на мгновение замерли. Как и следовало ожидать, по возвращении их ждал очень строгий выговор от генерального директора.

После этого Ли Янь тайком сказала генеральному директору: «Менеджер, это не моя вина, это Чжан Цзюань случайно разбила».

После ухода Ли Янь генеральный директор вызвал Чжан Цзюань в свой кабинет. Чжан Цзюань рассказала ему о том, как всё произошло, и в заключение сказала: «Это наша халатность, и я готова взять на себя ответственность. Ли Янь ещё молода, и у её семьи не очень благополучные материальные условия, поэтому я готова взять на себя всю ответственность и обязательно возмещу причиненный нами ущерб».

Обе девушки вместе ждали решения по этому делу. Однажды генеральный директор вызвал их в свой кабинет, где на месте назначил Чжан Цзюань менеджером отдела по работе с клиентами, а Ли Янь сказал: «С завтрашнего дня тебе не нужно больше приходить на работу». В заключение генеральный директор добавил: «На самом деле тот клиент видел, как вы обе передавали друг другу фарфоровую посуду, и рассказал мне, что произошло. Кроме того, я видел, как вы обе отреагировали, когда возникла проблема».

Ли Янь, отклонив ответственность, осталась без работы, а Чжан Цзюань, проявив чуть больше ответственности, легко получила возможность повышения. Возможности отдают предпочтение более ответственным людям, а руководители

ценят сотрудников с высоким чувством ответственности.

Исполнять свои обязанности — значит работать усердно и добросовестно, не считаться с личными выгодами и потерями, всегда думать об интересах компании. Многие неудачи на работе происходят из-за отсутствия чувства ответственности, а оно является необходимым условием для качественного выполнения любой работы. Поэтому любая компания без колебаний уволит безответственных сотрудников, а тех, кто добросовестно выполняет свои обязанности, будут приветствовать с распростертыми объятиями.

Из-за экономических факторов компания, в которой работали Нана и Сяо Вэнь, решила провести сокращение штата. К несчастью, в списке уволенных оказались имена обеих девушек. Согласно правилам компании, через месяц им предстояло покинуть свои должности. В тот день у обеих на глазах стояли красные круги — такую новость было трудно принять кому бы то ни было, ведь речь шла о крупной компании.

На следующий день на работе Сяо Вэнь была очень взбудоражена: с кем бы она ни разговаривала, она словно была наполнена порохом и стреляла во всех подряд. Список уволенных составлял генеральный директор, и это не имело отношения к остальным сотрудникам — Сяо Вэнь это понимала, но в душе она злилась и не осмеливалась выместить свою злость на генеральном директоре, поэтому вымещала её на чашках, папках и ящиках стола. «Бах-бах», «бум-бум»

— сердца всех сотрудников то взлетали, то падали, атмосфера в офисе стала почти невыносимой. Но, подумав о том, что она скоро уйдет, кто же смог бы упрекнуть её?

Сяо Вэнь всё равно не могла выпустить пар, поэтому снова пошла жаловаться начальнику и плакаться коллегам. «Почему именно я? Я же отлично справлялась…» — у неё защемило в носу, и слезы потекли по щекам. У всех сотрудников отдела на душе стало горько, и они в порыве эмоций хотели бы заменить Сяо Вэнь собой. Естественно, все дела, которые раньше выполняла Сяо Вэнь — например, заказ обедов для офиса, передача документов, приём и отправка писем — теперь остались без внимания.

Вскоре прошел слух, что Сяо Вэнь обратилась к генеральному директору с просьбой о пощаде, приведя в качестве поручителей, судя по всему, влиятельных людей, и Сяо Вэнь несколько дней подряд была по-настоящему счастлива. Вскоре стало известно, что на этот раз решение было «однозначным» — никому не было сделано исключения. Сяо Вэнь снова пережила удар, была очень возмущена и каждый день бросала на всех странные взгляды, словно кто-то за ее спиной строил против неё козни, и она обязательно должна была найти этого человека, чтобы «уничтожить» его и обрести облегчение. Многие начали бояться её и стали избегать.

Раньше Сяо Вэнь была очень симпатичной, но теперь, хотя она ещё не ушла, все уже начали испытывать к ней некоторую неприязнь.

Нана раньше тоже была очень симпатичной. Раньше коллеги любили просить её о помощи: «Нана, найди это, побыстрее!» «Нана, быстро отправь это, очень срочно!» Нана всегда сразу соглашалась, а её пальцы были такими же ловкими, как и её язык.

После того как был обнародован список уволенных, Нана проплакала всю ночь, а на следующий день пришла на работу без энтузиазма. Но как только она включила компьютер и расстегнула клавиатуру, она принялась за работу, как и раньше. Нана заметила, что коллеги стесняются давать ей поручения, поэтому специально поздоровалась со всеми и сама предложила свою помощь. Она подумала: «Что бы ни случилось — к лучшему или к худшему, от этого не уйти. Раз уж так сложилось, лучше хорошо отработать последний месяц, достойно сыграть свою роль, ведь в будущем, скорее всего, у меня уже не будет такой возможности». С этими мыслями Нана постепенно успокоилась и продолжала каждый день усердно печатать и копировать документы, всегда была готова прийти на вызов и стойко держалась на своем посту.

Через месяц Сяо Вэнь, как и ожидалось, была уволена, а Нана была исключена из списка сокращаемых и осталась на работе. Директор публично передал слова генерального директора: «Никто не может заменить Нану на её посту; увольнение такого сотрудника, как Нана, — это потеря для компании!»

Возможно, компания изначально намеревалась уволить

их обеих, а может, генеральный директор просто хотел донести до остальных сотрудников какую-то мысль. Как бы то ни было, из их разных судеб мы должны извлечь следующий урок: в эпоху всё более жесткой конкуренции нужно не только хорошо выполнять свою роль, но и, даже если завтра нам предстоит покинуть рабочее место, достойно отработать последнюю смену, выполняя свою работу на высшем уровне. Если мы будем так поступать, то даже после ухода нас с радостью примут на новом месте и мы сможем найти лучшие возможности для развития.

# Выполняйте свои обязанности добросовестно, делайте всё на совесть

В компании наиболее ценными сотрудниками часто являются именно те люди, которые не делят работу на большую и мелкую, не разделяют задачи на важные и второстепенные; даже мелкие дела, не связанные с их прямыми должностными обязанностями, они с энтузиазмом выполняют, если это необходимо для работы и для компании.

Как сотрудник, независимо от того, какой профессией мы занимаемся и какую конкретную работу выполняем, мы должны относиться к ней с полной самоотдачей. Только приложив максимальные усилия и стремясь к совершенству, мы сможем хорошо выполнять каждое дело. На самом деле результаты деятельности предприятия зависят не от одного вида бизнеса или одного конкретного дела, а являются результатом повседневной работы каждого сотрудника. Поэтому именно такие сотрудники пользуются наибольшей популярностью в компании.

Чжу Мин — менеджер одной торговой компании, которая благодаря его умелому управлению постоянно расширяет масштабы своей деятельности. Согласно последнему плану, компания готовится открыть филиал в одном из южных

городов. С этой целью он созвал нескольких сотрудников, которые до сих пор показывали неплохие результаты, намереваясь выбрать из их числа кандидата на должность менеджера филиала. Чтобы проверить их способности, Чжу Мин поручил троим сотрудникам выполнить одно и то же задание: отправиться на рынок и выяснить количество и цену определенного товара.

Первый сотрудник вернулся всего через 10 минут: он не пошел на рынок сам, а просто поинтересовался ситуацией в ближайшем магазине.

Второй сотрудник вернулся только через час: он лично побывал на рынке и, пообщавшись с продавцами, получил общее представление о количестве и цене данного товара в этом регионе.

Только спустя целых три часа вернулся третий сотрудник. По сравнению с первыми двумя он не только выяснил количество и цену данного товара, но и провёл сравнение его качества, а также изучил такие ключевые вопросы, как каналы сбыта и покупательская способность, и подготовил подробный письменный отчёт. Кроме того, он посетил ещё несколько рынков, провёл детальное сравнение продуктов и получил контактные данные различных дистрибьюторов.

В итоге третий сотрудник без всяких сомнений получил должность менеджера филиала.

На рабочем месте часто можно услышать, как многие сотрудники жалуются: «Я явно способнее других, но руковод-

ство меня не любит». На самом деле у руководителей острый глаз: в качестве руководителя его обязанность — следить за тем, как вы, его подчиненный, усердно трудитесь, и каждое ваше действие находится под его контролем. Поэтому, чтобы заслужить расположение руководства, добросовестное выполнение своих обязанностей — это, пожалуй, единственный путь к успеху в карьере.

С точки зрения трудовых отношений, для сотрудника качественное выполнение своих прямых обязанностей является основным условием получения заработной платы. Даже если вы отлично справляетесь со своими прямыми обязанностями, это лишь доказывает, что вы — компетентный сотрудник. Если же вы хотите доказать, что способны на большее, и добиться личного профессионального успеха, вам необходимо выполнять все, что в ваших силах. На рабочем месте не бывает задач, выходящих за рамки прямых обязанностей. Возможно, некоторые сотрудники думают, что достаточно просто хорошо выполнять свои прямые обязанности. Поэтому они либо жалуются на порученные руководством задачи, либо оттягивают их выполнение. Такие сотрудники в течение всей своей карьеры не смогут добиться каких-либо выдающихся достижений.

Одна транснациональная компания собиралась нанять менеджера, предлагая очень выгодные условия. Поэтому на собеседование пришло много соискателей, и многие из них выглядели умными и деловыми.

Вопрос на собеседовании был очень простым, и их было всего один: «Расскажите о своём личном понимании ответственности». Кандидаты поочерёдно входили и выходили, и все выглядели уверенными в себе. Однако некоторым это показалось странным: как эта компания может проводить набор с помощью такого простого вопроса? Разве это не слишком детская игра? Но когда были объявлены результаты, они оказались неожиданными для всех: ни один кандидат не был принят. Неужели эта крупная компания специально не хотела никого нанимать? Разве это не просто игра с людьми?

«К сожалению, мы очень сожалеем. Мы высоко ценим талант каждого из вас, и ваш анализ вопроса был очень точным, что нас очень порадовало; однако на этот раз мы задали вам ещё один вопрос, и, к нашему сожалению, ни один из вас не ответил на него», — пояснил представитель отдела кадров.

Все переглянулись: «Еще один вопрос? Где же он?»

«Да, этот вопрос — это метла, лежащая у двери. Ни один из всех, кто вошёл, не поднял её. Это говорит о том, что, хотя вы и глубоко понимаете суть ответственности, вы далеко не всегда способны добросовестно выполнять мелочи. А ведь именно в мелочах лучше всего проявляется ваше чувство ответственности. Ведь каждое дело в компании сотрудник должен воспринимать как своё собственное», — заключил рекрутер.

Если вы — ответственный сотрудник и всегда думаете

о том, как лучше защитить интересы компании, то старайтесь в процессе работы тщательно выполнять каждую мелочь. Малое складывается в большое: повышая свою профессиональную компетенцию, вы одновременно приносите пользу компании. Независимо от размера компании или типа её руководства, таких сотрудников всегда приветствуют.

# Глава 2. Второй тип людей: никогда не меняют работу ради сиюминутной выгоды

Часто слышишь, как некоторые жалуются на низкую зарплату, особенно те, кто только начал работать и придаёт зарплате слишком большое значение. Они редко работают добросовестно, часто сравнивают одну работу с другой, постоянно меняют места работы, и в итоге у них возникают даже проблемы с пропитанием.

Такие люди также являются самыми нежелательными для компаний.

Не стоит жаловаться на низкую должность и зарплату, и не нужно терять боевой дух из-за того, что руководство вас не ценит. Если вы будете усердно трудиться, терпеливо выполнять свои обязанности и стремиться к самосовершенствованию, вы обязательно найдете удовольствие в работе и в конечном итоге заслужите признание руководства.

# Работа — это не только зарплата

В компании наиболее ценными сотрудниками часто являются именно такие люди: они мыслят масштабно и ставят перед собой великие цели; в их глазах зарплата не является самым важным; их конечной целью является качественное выполнение работы и создание прочного фундамента для будущего.

В реальной жизни подавляющее большинство людей выбирает работу с более высокой зарплатой, а не ту, которая подходит им и позволяет проявить свои умственные способности, но при этом оплачивается относительно ниже. Они работают исключительно ради зарплаты, а не для того, чтобы реализовать свою самоценность. В их глазах зарплата — это единственный критерий оценки собственной ценности, и они дают работе простое определение: «Я работаю на компанию, а компания платит мне вознаграждение, равное моей ценности — это равноценный обмен». Они ни за что не сделают для компании ни капли больше, чем требуется. В их глазах зарплата — это всё.

Заработная плата, как форма вознаграждения за труд, хотя и является лучшим показателем эффективности работы человека, ее абсолютизация свидетельствует об отсутствии у человека долгосрочного видения. Работать исключительно ради зарплаты — неразумно; без долгосрочного планирова-

ния, с пристальным взглядом, устремленным только на настоящее, не будет и лучшего будущего.

Зарплата, безусловно, является одной из целей работы, но ни в коем случае не может представлять собой всю суть работы. Относясь к работе с более позитивным настроем, вы обнаружите, что от работы можно получить гораздо больше, чем просто «деньги в конверте». Результаты исследования Школы бизнеса Гарвардского университета показывают: когда деньги накапливаются до определенного уровня, они перестают быть привлекательными. Конечно, как сотрудник, вы, возможно, ещё далеко не достигли такого уровня. Однако, если вы несёте ответственность за своё будущее, вам следует понимать: деньги — это лишь одна из форм вознаграждения. Если работать исключительно ради зарплаты, то вы будете вкладывать в работу гораздо больше, чем получаете от неё. Только работая с душой, прилагая усилия и постоянно совершенствуясь, вы сможете преобразиться в истинном смысле этого слова и в конечном итоге достичь успеха.

Опытные руководители, поощряя сотрудников, не говорят прямо: «Работай хорошо, и я повышу тебе зарплату», а выражаются более косвенно: «Работай хорошо, прояви все свои способности, помоги мне разделить нагрузку!» Под этим подразумевается, что повышение зарплаты произойдет само собой.

Не беспокойтесь о том, что ваши усилия останутся незамеченными начальником, ведь он постоянно наблюдает за

каждым сотрудником. Прежде чем ломать голову над тем, как заработать побольше, вам следует в первую очередь подумать, насколько хорошо вы выполняете свою текущую работу, и, главное, как сделать её ещё лучше. Не тратьте силы на то, чтобы убедить руководство в необходимости повышения зарплаты — если ваша работа получит признание начальства, зарплата повысится сама собой.

На работе не стоит слишком зацикливаться на размере зарплаты; следует ставить перед собой цели, более важные, чем денежное вознаграждение. То, что дает нам сама работа — например, развитие навыков, накопление опыта, завоевание уважения окружающих — гораздо значимее, чем погоня за зарплатой.

По тому, как человек относится к работе, можно судить о его характере. Если он прилагает усилия, работает добросовестно и усердно, то, какой бы скромной ни была его зарплата, он завоюет уважение окружающих и будет цениться компанией.

Сяо Ло и Сяо Ян были однокурсниками в университете; после окончания учебы их обоих приняли на работу в одну транснациональную компанию. В тот день, когда они получили уведомление от отдела кадров компании, оба были очень рады: они думали, что с таким высоким стартом их будущее, несомненно, будет безграничным. Однако уже в первый рабочий день оба пришли в уныние: компания направила их на стажировку в производственный цех и четко

сообщила, что из-за отсутствия у них опыта работы в первые три месяца их зарплата будет небольшой, а если они не смогут быстро адаптироваться, их вполне могут уволить; им предложили тщательно все обдумать, чтобы не тратить время обеих сторон.

Это было как удар по голове, и Маленький Ло сразу же заявил, что уходит. Маленький Ян, хотя и считал эту компанию несколько жесткой, , подумав о том, что у него действительно нет опыта работы, да и его специальность не совсем соответствовала деятельности компании, решил, что может принять условия компании.

На следующий день Сяо Ло продолжил поиски работы, а Сяо Ян пришёл в компанию пораньше и, следуя за опытными сотрудниками цеха, начал учиться с азов: если что-то было непонятно, он спрашивал и очень быстро освоил основы работы на станках, а также ознакомился с организацией производственного процесса в цехе. После этого он снова взялся за учебники и стал посещать курсы английского языка. Однажды, когда президент компании из США приехал с инспекционным визитом, он внезапно задал вопрос на английском языке начальнику цеха, но тот не знал английского, и на мгновение все оказались в неловком положении. В этот момент Сяо Ян выступил вперед и ответил на вопрос президента на беглом английском, чем заслужил его высокую оценку.

Через месяц президент позвонил из США и попросил руководство филиала, в котором работал Ян, отправить его в

США на новую должность, а его обязанности передать Яну. Вечером Ян пригласил нескольких близких друзей, чтобы отпраздновать это событие. За ужином один из друзей рассказал ему, что Ло до сих пор усердно ищет работу.

В компаниях часто можно наблюдать, что когда сотрудники, занимающие низкие должности и получающие небольшую зарплату, внезапно получают повышение на важную должность, остальные сотрудники, как правило, относятся к этому скептически. На самом деле у них возникает лишь естественное психологическое чувство дисбаланса в связи с повышением статуса других людей. Они не замечают или не хотят упоминать о том, что эти люди постоянно прилагают усилия, всегда подходят к работе с максимальной ответственностью и полной самоотдачей, благодаря чему накопили богатый профессиональный опыт — и именно это является истинной причиной их повышения или повышения зарплаты. На самом деле завоевать признание в компании несложно — достаточно серьезно относиться к следующим двум моментам.

• Никогда не расслабляться

Заработная плата, безусловно, важна как часть вознаграждения за труд, но возможность максимально раскрыть свой потенциал и проявить свою ценность через работу гораздо ценнее самой зарплаты. Смысл жизни не может сводиться лишь к зарабатыванию на хлеб — у нас должны быть более высокие стремления и мотивация. Поэтому на работе

мы ни на мгновение не должны расслабляться и всегда напоминать себе, что у нас есть цели, гораздо более высокие, чем просто получение большей зарплаты.

Даже если сейчас ваша зарплата очень скромная, вы должны активно и усердно работать. Внутреннее спокойствие, целеустремленность и трудолюбие — вот в чём заключается принципиальное отличие между успешными людьми и неудачниками. Те, кто слишком небрежно относится к работе, обречены на неудачу и в конечном итоге будут вытеснены из компании.

• Цените ценность, которую создает для вас сама работа

Если подходить к работе с позитивным настроем и рассматривать её как накопление опыта, вы обнаружите, что любая работа таит в себе бесчисленные возможности для роста.

С древних времён и до наших дней люди восхищаются инновационным мышлением, решительностью и острой проницательностью всех выдающихся личностей. Однако эти способности не являются врождёнными — они сформировались в результате многолетнего труда. Благодаря работе они познают себя, открывают в себе новые грани и максимально раскрывают свой потенциал.

Как сотрудник, не стоит зацикливаться на размере заработной платы, а следует ценить ту ценность, которую создаёт для вас сама работа. Только благодаря усердию вы сможете обрести богатство, которое принесёт вам бесконечную пользу на всю жизнь, а работа как раз и предоставляет вам

ту площадку, необходимую для такого роста. Такой сотрудник не только будет востребован в компании, но и заложит прочный фундамент для своего будущего развития.

# Отказ от частых смен работы

В компании наиболее ценными сотрудниками обычно считаются те, кто отличается стойкостью и трудолюбием. Столкнувшись с трудностями на работе, они активно ищут пути их преодоления. Даже в самых неблагоприятных обстоятельствах они не уходят с работы ради небольшого повышения зарплаты.

В настоящее время термин «смена работы» очень популярен среди молодежи, а некоторые даже считают это честью. Особенно это касается только что окончивших университет выпускников, а также сотрудников, проработавших на одном месте недолго. Стоит им столкнуться с неудачей, как они сразу же начинают думать: «Чем чаще меняешь работу, тем выше поднимаешься; следующая работа обязательно будет лучше», считая, что их талант не оценен по достоинству, и легко приходят к мысли о поиске более престижной должности. В результате они считают смену работы лучшим выходом из положения. Но на самом деле, когда они попадают в новую компанию, в новой работе всё равно находится много моментов, вызывающих недовольство. Больше всего их разочаровывает то, что начальники и руководители не относятся к ним как к ценным кадрам, а многие их ожидания так и не оправдываются. Стоит столкнуться с трудностями в новой компании, как мысли о смене работы вновь всплыва-

ют на поверхность.

Сяо Тан — выпускница известного вуза. Хотя её стаж работы составляет всего два года, она сменила уже семь мест работы. В самом начале своей карьеры её направили в школу, где она стала уважаемой учительницей, но спустя несколько месяцев она решила, что преподавание слишком утомительно, а зарплата слишком мала, и, сказав: «Если в доме есть три ду, не стоит быть «королем детей», — уволилась и устроилась в компанию. Когда она только пришла в компанию, Сяо Тан действительно некоторое время была в восторге, очень усердно работала, а зарплата стала значительно выше, чем у учителя, но постепенно она начала уставать от напряженной атмосферы в компании, а постоянные сверхурочные работы доставляли ей настоящую головную боль. После этого она еще несколько раз меняла работу по разным причинам и уволила нескольких начальников. Она часто говорила: «Тот, кто ни разу не сменил работу, — человек без ценности». Однако по сравнению со своими довольно успешными однокурсниками она каждый раз не могла поднять голову. Хотя она и хотела найти хорошую работу, постоянные смены места работы привели к тому, что ей очень не хватало профессиональных знаний и опыта в отрасли, и найти работу было не так-то просто.

На примере истории Сяо Тан мы можем понять следующую истину: для сотрудника работа — это не только средство к существованию, но и, что гораздо важнее, возмож-

ность наполнить свою жизнь смыслом, в полной мере реализовать свою личностную ценность и, таким образом, достичь своих жизненных целей. Поэтому, выбрав работу, сотрудник должен упорно и настойчиво трудиться, стремясь как можно скорее добиться успехов. А те, кто часто меняет работу, из-за частых переходов не могут накопить необходимый профессиональный опыт и в итоге зачастую остаются в среднем ряду или даже выбывают из игры.

Вернер Кригер (Werner Krieger), старший вице-президент по кадрам и корпоративным коммуникациям компании Henkel в Азиатско-Тихоокеанском регионе, однажды сказал: «Без сомнения, текучесть кадров представляет собой огромный ущерб для компании. Поэтому при найме мы проявляем особую осторожность: в тех, кто за последний год сменил две работы, мы не видим лояльности к компании. Поэтому при найме нам необходимо тщательно изучить таких кандидатов, прежде чем принять окончательное решение». Такой точки зрения придерживается не только Вернер Кригер: многие руководители настороженно относятся к кандидатам, которые часто меняют работу, и порой отказывают им в найме. Обычно называют три причины:

• Низкий уровень лояльности у тех, кто часто меняет работу

Как правило, сотрудники меняют работу из-за зарплаты и условий труда; они всегда придираются к мелочам. Некоторые сотрудники, движимые корыстными мотивами, даже

пренебрегают моральными принципами или, стремясь «отомстить» руководству компании за «пренебрежительное отношение», пытаются унести с собой коммерческую тайну, чтобы извлечь из этого дополнительную экономическую выгоду. Для таких сотрудников это не просто нелояльность по отношению к компании, а настоящая измена — постыдный поступок, выходящий за рамки морали. Поэтому такие сотрудники не будут приветствоваться ни в одной компании.

• Люди, часто меняющие работу, имеют ограниченные способности

Для многих компаний частая смена работы свидетельствует лишь об ограниченных способностях человека или о его полной неспособности налаживать межличностные отношения. Частота смены работы раз в два-три года является приемлемой для большинства компаний, поскольку накопление опыта и освоение должности требуют как минимум одного-двух лет. Для некоторых технических должностей требуется более длительный период стажировки: при слишком коротком сроке работы невозможно освоить конкретные задачи должности, не говоря уже о накоплении опыта и профессиональном росте.

• Людям, часто меняющим работу, не хватает смелости и настойчивости

Человек, часто меняющий работу, после нескольких таких переходов невольно приобретает привычку: он хочет сменить работу, когда дела идут не так, как хотелось бы; ко-

гда возникают напряженные межличностные отношения; когда хочет заработать побольше; и даже без какой-либо причины — как будто все проблемы можно решить с помощью смены работы. Однако на самом деле смена работы не решает проблем; это лишь способ ухода от ответственности, проявление недостатка мужества и настойчивости. Такие сотрудники не заслуживают доверия и признания со стороны компании.

• Люди, часто меняющие работу, чаще всего отличаются нестабильностью и беспокойством

Сотрудник, часто меняющий работу, неизбежно будет постоянно менять цели в своём личном развитии; при слишком частых сменах работы он может даже потерять ориентацию в своём профессиональном росте, в результате чего станет нестабильным и беспокойным, не говоря уже о том, чтобы добиться прорыва в работе или в жизни. Очевидно, что ни одна компания не захочет принимать на работу или доверять ответственные должности такому сотруднику.

На первый взгляд может показаться, что от частых смен работы непосредственно страдают компания и руководство, но если взглянуть глубже, то видно, что на самом деле это наносит гораздо больший ущерб самому сотруднику. Ведь в результате накопление личных ресурсов и развитие собственных способностей у такого сотрудника неизбежно значительно снижаются.

Подводя итог, можно сказать, что частая смена работы —

не лучший выбор для карьерного роста. Напротив, работа на подходящей должности в течение определенного периода времени, постоянное повышение собственной квалификации и адекватное понимание своей рыночной стоимости — вот что поможет завоевать признание и одобрение компании, а также будет способствовать будущему профессиональному развитию.

# Самыми востребованными являются лояльные сотрудники

В компании наиболее востребованными сотрудниками, как правило, являются те, кто проявляет безграничную лояльность к своей компании. Они никогда не разглашают корпоративную тайну и хранят её как секрет. Даже самые большие соблазны не могут изменить их первоначальных намерений. Ведь они знают: ничто, кроме лояльности, не принесёт им пользы на всю жизнь.

С древних времён и до наших дней люди восхваляют верность как добродетель. С развитием времени и в условиях сегодняшней все более жесткой конкуренции ценность лояльности уже давно вышла за рамки понятия «добродетель». Лояльность порождает доверие, укрепляет сплоченность и приносит компании непрерывный поток богатства и устойчивое развитие. И наоборот, если в компании нет лояльных сотрудников, её развитие становится просто несбыточной мечтой. Точно так же сотрудник, не обладающий качеством лояльности, не будет приветствоваться компанией.

Работая в офисе, мы всегда в той или иной степени знаем некоторые «секреты» компании или руководства. Как сотрудники компании, мы обязаны хранить эти секреты. Нельзя бездумно разглашать информацию о различных делах компании; нужно хранить их как в тайне.

После окончания университета Ван Хань устроился на работу в одну из иностранных компаний. Благодаря своему выдающемуся таланту и коммуникабельности — он владел английским и японским языками — его быстро повысили до должности менеджера технического отдела. Это, безусловно, было признаком молодого и перспективного сотрудника, однако и он сам, и его коллеги были уверены, что он ни в коем случае не остановится на должности менеджера технического отдела.

Однажды один из японских партнёров пригласил Ван Ханя на ужин. После нескольких кружек вина японский бизнесмен сказал ему: «В последнее время моя компания ведёт переговоры с вашей компанией по поводу совместного проекта. Если бы вы могли предоставить мне копию имеющихся у вас технических документов, мы смогли бы занять выгодную позицию в переговорах. Конечно, я не оставлю вас с пустыми руками…»

«Что? Вы предлагаете мне предать компанию и раскрыть вам корпоративную тайну? Это невозможно, у меня есть принципы!»

Японский бизнесмен хихикнул и тихо сказал: «Ван Хань, зачем так категорично отказываться? Об этом будем знать только мы с вами, это никак не повлияет на вашу карьеру». Говоря это, он подсунул перед Ван Ханем чек на 200 000 юаней. Увидев деньги, Ван Хань засомневался.

Через неделю, благодаря тому, что японский бизнесмен

располагал необходимой информацией и повсюду занимал инициативу на переговорах, компания Ван Ханя понесла огромные убытки. Впоследствии компания провела расследование и выяснила, что виновником был Ван Хань, который был уволен.

Это был настоящий двойной удар: Ван Хань не только лишился возможности реализовать свои амбиции, но и те 200 000 юаней, полученные нечестным путём, были возвращены компании под предлогом возмещения убытков. Он сожалел об этом до глубины души, но было уже слишком поздно.

Если сравнить мудрость и трудолюбие с золотом, то еще ценнее золота — это лояльность. Лояльность к компании — это, по сути, лояльность к собственному делу. Те, кто лоялен, даже если их профессиональные способности ограничены, все равно пользуются уважением начальства и везде смогут найти себе место. Из этого следует, что, будучи сотрудником компании, необходимо сохранять лояльность по отношению к ней. Помимо вышесказанного, лояльность важна для сотрудника еще и по следующим причинам:

• Лояльность важнее профессиональных навыков

Лояльность — это не только добродетель, но и способность, выходящая за рамки профессиональных навыков. Нелояльный сотрудник не может быть полезен компании, не говоря уже о том, чтобы ему доверяли важные задачи. Более того, чем выше профессиональные навыки сотрудника, тем серьезнее ущерб, который он может нанести компании,

если ему не хватает лояльности. Именно по этой причине многие компании при начале набора персонала проверяют лояльность соискателей с помощью различных тестов. Ведь они знают, что в работе редко возникают важные дела, требующие мудрых решений, а мелких дел, требующих действий, — очень много. Немногим нужны мудрость и трудолюбие, а большинству — лояльность и трудолюбие.

• Лояльность означает способность к исполнению

Генерал Паттон однажды сказал: «Лояльность означает безоговорочное выполнение». В реальной жизни это действительно так — лояльный человек относится к работе серьезно и ответственно, без оговорок выполняя любое поручение. Таким образом, лояльность в определенной степени означает способность к выполнению. Чем выше лояльность человека, тем выше его способность к выполнению.

• Лояльность — это качество

Помимо вышеперечисленного, лояльность — это ещё и духовная сила сотрудника, вдохновляющая черта характера, которая дарит ему чувство удовлетворённости, самоуважения и, как следствие, уважения к окружающим.

Подводя итог, можно сказать, что лояльность — это не только добродетель, но и способность, дух, качество характера. Для сотрудника лояльность означает быть верным своей компании в процессе работы, всегда и везде думать о благе компании. Только так вы сможете стать ценным сотрудником для предприятия, а это, в свою очередь, сделает вашу

жизнь полноценной и принесет успех в карьере.

• Лояльность приносит пользу самому себе

Если сотрудник работает лояльно, он завоевывает доверие руководства, что открывает ему возможности для карьерного роста и позволяет получить ответственные задания.

В зависимости от того, лоялен ли сотрудник и способен ли он воспринимать дела компании как свои собственные, его результаты и реализованный потенциал будут значительно различаться. Человек, не чувствующий привязанности к компании и готовый в любой момент сменить работу, будет рассеян и несосредоточен; даже обладая высоким профессиональным уровнем, ему будет трудно проявить себя. Напротив, если вы будете добросовестно работать, то даже будучи поначалу посредственным, при условии усердного обучения и постоянного совершенствования в решающий момент сможете проявить себя даже выше своих возможностей. Кроме того, лояльный сотрудник, даже столкнувшись с неудачами, благодаря своему позитивному настрою сможет преодолеть трудности.

Если сотрудник лояльно относится к компании и к своему руководителю, то и руководитель будет искренне относиться к нему; с каждым повышением вашего профессионализма уважение руководителя к вам будет расти. Независимо от ваших способностей, если вы действительно продемонстрируете достаточную лояльность к компании, вы сможете завоевать доверие руководства. В то же время руководитель с

удовольствием предоставит вам возможности для развития, поскольку сочтет вас достойным доверия и поддержки.

Если вы будете верны своей компании, то получите не только доверие со стороны компании, но и своими поступками продемонстрируете окружающим силу своего благородного характера. Точно так же, если вы предадите свою компанию, на вас навсегда останется пятно, которое невозможно будет стереть: какими бы сильными ни были ваши способности, никто больше не осмелится вас нанять. Цена предательства — это очернение собственной личности и достоинства, а также самоуничтожение собственной карьеры.

Рауль — инженер в компании по разработке программного обеспечения, пользующийся некоторой известностью в отрасли. Поскольку после прихода нового генерального директора компания решила изменить направление развития, он посчитал, что эта компания больше не подходит ему, и решил сменить работу. Учитывая опыт Рауля и его авторитет в ИТ-отрасли, найти работу не составляло труда. Многие компании, в которых Рауль побывал, предлагали ему выгодные условия, но за этими выгодными условиями всегда скрывались какие-то дополнительные требования. Несмотря на то что Рауль был очень заинтересован этими предложениями, у него были свои принципы. Поэтому он отклонил предложения многих компаний.

Через несколько дней Рауль получил предложение от одной из крупных и влиятельных компаний. В начале собесе-

дования всё шло гладко: профессиональные навыки Рауля были безупречны. В конце собеседования вице-президент, который принимал Рауля, сказал ему: «Ваши способности и опыт действительно впечатляют, и мы с радостью приветствуем вас в нашей компании. Я слышал, что ваша прежняя компания сейчас занимается разработкой нового программного обеспечения для управления крупными предприятиями. Говорят, вы внесли много очень ценных предложений. Наша компания также планирует работу в этом направлении. Не могли бы вы рассказать немного о ситуации в вашей прежней компании? Это очень важно для нас, и, кроме того, это одна из причин, по которой мы заинтересовались вами».

«Извините, господин вице-президент, ваш вопрос меня очень разочаровал. Простите, но я вынужден вас разочаровать. Я обязан оставаться верным своей прежней компании. Несмотря на то что я ушел оттуда, я не имею права предать её — ни сейчас, ни в будущем. Для меня верность очень важна!» Сказав это, Рауль ушёл, не оглянувшись.

Собеседование закончилось неудачно, и Рауль приготовился снова искать другую компанию. Неожиданно на следующий день Рауль получил уведомление о прямом приёме на работу в эту компанию, в котором было написано: «Уважаемый господин Рауль, если вы согласны, мы готовы принять вас на должность менеджера отдела исследований и разработок нашей компании. И не только из-за ваших способностей и таланта, но и потому, что в вас есть то, что нам особенно

необходимо — добродетель верности».

Из приведённого примера можно сделать вывод: верность — это основа существования человека, и без неё невозможно сделать ни шага. Верность — это не только бесценная добродетель, но и то, что делает сотрудника желанным для компании и приносит ему пользу на всю жизнь.

# Самостоятельное повышение зарплаты

В компании самыми популярными сотрудниками, как правило, являются те, кто никогда не придирается к вопросам оплаты труда. Ведь они знают, что вознаграждение прямо пропорционально способностям и вложенным усилиям. В то время как другие сотрудники просто работают на начальника, они, благодаря постоянному стремлению к совершенствованию в работе, добиваются выигрыша как для компании, так и для себя лично.

Работа занимает большую часть нашей жизни и влияет на всю нашу судьбу. Если мы не обретаем на рабочем месте чувство собственного достоинства и радости, то наша жизнь будет мрачной и безысходной. В работе и в жизни часто можно услышать, как многие говорят:

«Я всего лишь работаю на босса!»

«Почему я должен делать то и это, ведь я не получаю за это соответствующей зарплаты?»

«Достаточно примерно, это же дела компании, сколько бы ни делал, много не будет».

Таких молодых людей, можно сказать, полно, и их самое большое заблуждение заключается в том, что они всегда придерживаются такого представления о работе: «Я всего лишь работаю на босса». Они считают, что работа — это простое

трудовое отношение, и то, много ли ты делаешь или мало, хорошо ли ты делаешь или плохо, не имеет к ним особого отношения. У них изначально есть богатые знания и выдающиеся способности, но из-за того, что они живут в постоянных жалобах, они всегда остаются нежеланными в компании.

На самом деле, когда вы превращаете усердную работу в профессиональную привычку, даже если поначалу это не приносит вам значительной выгоды, золото рано или поздно засияет. Если вы будете усердно трудиться, вы обязательно добьётесь успеха.

Чиваб родился в американской деревне; из-за бедности семьи он получил лишь кратковременное школьное образование. В 15 лет, чтобы заработать на жизнь, он уехал в горную деревню и устроился конюхом. Как говорится, «героя не судят по происхождению», и амбициозный Чиваб ни на минуту не переставал искать возможности для развития. В 18 лет Чиваб устроился на работу в строительную компанию, принадлежавшую «стальному магнату» Карнеги. С самого первого дня на строительной площадке Чиваб твердо решил стать отличным работником. В то время как другие жаловались на тяжелый труд и низкую зарплату, Чиваб усердно трудился и постоянно стремился выполнять свою работу на высшем уровне. На работе он молча накапливал опыт, а в свободное время самостоятельно изучал строительство.

Каждый вечер, когда коллеги болтали, Чиваб уединялся в углу и читал книги. Однажды вечером менеджер компании

случайно заглянул на стройку, чтобы проверить ход работ. Он взглянул на книгу в руках Чиваба, пролистал его тетрадь, но ничего не сказал и ушёл. На следующий день менеджер вызвал Чиваба в свой кабинет и спросил: «Зачем ты всё это изучаешь?» Чиваб ответил: «Мне кажется, в нашей компании нет недостатка в рабочих, а вот в отличных сотрудниках или руководителях, способных выполнять свою работу на высшем уровне, — есть, верно, господин менеджер?» Менеджер кивнул. Вскоре Чиваб был повышен до должности техника.

Среди рабочих на той же стройке некоторые язвительно и насмешливо отзывались о Чивабе, но он отвечал: «Я работаю не на босса и уж тем более не просто ради денег — я работаю ради своей мечты, ради своего светлого будущего. Только хорошо выполняя свою работу, мы сможем сделать так, чтобы ценность нашего труда значительно превышала получаемую зарплату, и только так у нас появится возможность заслужить доверие и получить новые шансы!» Руководствуясь этим убеждением, Чиваб шаг за шагом прошел путь от рядового рабочего до главного инженера. В 25 лет Чиваб стал генеральным директором этой строительной компании.

В компании Карнеги работал гениальный инженер и партнер по имени Джонс, который во время строительства сталелитейного завода «Брэд» заметил у Чивабо сверхчеловеческий энтузиазм в работе и управленческие способности. В то время Чивабо уже был генеральным директором, но каждый

день он приходил на строительную площадку первым. Джонс спросил Чивабо, почему тот всегда приходит так рано, на что тот ответил: «Только так, когда возникнет какая-то чрезвычайная ситуация, мы не допустим задержек».» После завершения строительства завода Джонс назначил Чиваба своим заместителем, ответственным за все дела завода. Позже Джонс трагически погиб в результате несчастного случая, и Чиваб занял должность директора завода. Благодаря гениальному управленческому таланту и преданности делу Чиваба сталелитейный завод в Брэде стал душой компании «Карнеги Стил». Именно благодаря этому заводу Карнеги осмелился заявить: «Когда я захочу завоевать рынок, он будет моим. Ведь наша сталь и дешёвая, и качественная». Спустя несколько лет Чиваб был назначен Карнеги председателем совета директоров сталелитейной компании.

В работе каждый из нас должен задать себе вопрос: в чём цель твоей работы? Ради чего ты на самом деле работаешь? Разве работа — это просто то, что ты делаешь, чтобы начальник тебя видел, а затем получаешь от него ежемесячную зарплату? Ответ — нет. На самом деле вы работаете не на начальника, а на себя, ведь работа не только приносит вам зарплату, но и, что гораздо важнее, даёт вам опыт и знания. Благодаря работе вы можете совершенствоваться, что делает вас более ценным сотрудником, а именно таких сотрудников приветствуют все компании.

# Глава 3. Третий тип людей: те, кто постоянно учится на работе

«Кто не учится, тот не знает, что такое добро; кто не учится в молодости, что ему делать в старости?» — это всем хорошо известная поговорка, означающая, что человек, не уделяющий внимания обучению, останется невежественным и не сможет идти в ногу с развитием времени. Особенно в нашу эпоху информационного взрыва, когда, как говорится, «только когда знания понадобятся, ты пожалеешь, что их мало», а последствием отсутствия обучения может стать лишь застой и в конечном итоге вытеснение с рынка труда. В реальной жизни такие примеры встречаются нередко. В то же время мы замечаем, что, хотя у некоторых людей врождённые способности не очень высоки, а навыки не выделяются из общей массы, и вначале они, возможно, кажутся несколько заурядными, благодаря тому, что они понимают принцип «обучение не имеет предела» и следуют ему на практике, со временем они овладевают достаточными знаниями и навыками, в конечном итоге выделяются из общей массы, получают высокую зарплату и повышение по службе, реализуют свою самоценность и способствуют развитию компании. Поэтому, будучи сотрудником, только постоянно обучаясь, мы можем избежать отсева из общества, получить больше воз-

можностей и, таким образом, стать востребованным специалистом в компании.

# Непрерывное обучение привлекает внимание руководства

В компании наиболее востребованными сотрудниками, как правило, являются те, кто ответственно относится к работе и не теряет бдительности в повседневной жизни. Ведь они понимают: стоять на месте — значит отставать, а постоянное обучение — залог успеха.

Один мудрец однажды сказал: «Помимо жизни, есть ещё одна вещь, от которой мы не можем отказаться, — это обучение». В эпоху взрывного роста знаний и стремительных перемен только постоянное обучение позволяет вам оставаться конкурентоспособным; только постоянное углубление в предмет позволяет вам прочно устоять на ногах; только постоянное совершенствование позволяет вам не отставать от других и опережать их. Правила конкуренции в обществе гласят: «Побеждает сильнейший», а критерии найма в компаниях — «на должность назначается тот, кто способен». Даже если вы когда-то были на вершине славы, но остановились в развитии, вас очень скоро обойдут, а то и вовсе вытеснят из игры.

Без обучения вы лишитесь знаний, а отсутствие знаний означает отсутствие настоящего капитала для конкуренции. Каждый, кто прошел путь от обычного человека к выдающемуся, без исключения уделял большое внимание развитию в

себе способности к познанию и обучению. Благодаря обучению они преодолевали трудности в работе, благодаря обучению они заставляли себя сиять, привлекали внимание руководства и в конечном итоге добивались успеха.

Лю Сяофань — миниатюрная девушка, одетая в совершенно обычную повседневную одежду, в кроссовках неизвестной марки, с большим рюкзаком за плечами и тяжёлой бумажной сумкой с логотипом какой-то компании в руках. Если не обратить внимания на то, что она всегда ходит с рюкзаком за плечом и сумкой в руке, а просто посмотреть на её небрежно завязанный «конский хвост» и детское личико с двумя ямочками на щеках, можно было бы подумать, что она, в лучшем случае, школьница старших классов.

Однако вы, возможно, не поверите, что эта неприметная и даже немного застенчивая девушка на самом деле является секретарём генерального директора довольно известной иностранной компании! Ещё более невероятно то, что эта девушка, имеющая лишь среднее образование, не только заслужила признание своих двух иностранных начальников — одного британца и одного француза, — но и порой заставляет их подчиняться её «приказам».

Год назад, когда Лю Сяофань готовилась устроиться в компанию, где она работает сейчас, все её близкие друзья отговаривали её: работа в иностранной компании и без того сложна для девушки с образованием на уровне средней школы, а тем более, когда приходится иметь дело с двумя ино-

странными начальниками разной национальности и с разным культурным бэкграундом — сложность работы просто невообразима. Но Лю Сяофань не испугалась трудностей и без колебаний переступила порог этой компании.

Самыми тяжёлыми были первые дни в компании. Поначалу оба руководителя рассматривали её лишь как младшего сотрудника, выполняющего мелкие поручения, и постоянно поручали ей разные мелочи, а коллеги тоже считали её неопытной девчонкой. Сяофань была так обижена, что не знала, сколько слёз пролила. Но она терпела и, как только появлялось свободное время, неустанно училась, ища таким образом возможность проявить себя перед руководством.

Помимо того, что она выполняла свою работу на высшем уровне, она собирала на свой рабочий стол все документы, которые только попадались ей на глаза, и, как только появлялось свободное время, внимательно их изучала, вникая в суть деятельности компании. Столкнувшись с языковым барьером при работе с документами на иностранных языках, она без устали обращалась к своим двум «безмолвным учителям» — английскому и французскому словарям. Со временем она, можно сказать, досконально освоила все аспекты деятельности компании.

Благодаря постоянному обучению уровень владения иностранными языками у Сяофань рос с каждым днем, и эта скорость удивляла даже саму её — в деловых документах на иностранных языках у неё оставалось гораздо меньше «сле-

пых зон». Её прогресс не остался незамеченным для обоих руководителей, и вскоре они повысили её до должности секретаря. Хотя формально она была секретарём, на самом деле в этой компании она выполняла функции заместителя генерального директора, и все повседневные дела компании находились в её ведении.

Добившись первых успехов, Лю Сяофань по-прежнему ни на йоту не ослабляла усилий, поскольку глубоко понимала: для сотрудника крупной компании, не вооруженного достаточными современными знаниями, вероятность утраты шансов на выживание равна сто процентам. Поэтому она составила для себя строгий план обучения — изучение иностранных языков и компьютерных технологий. В её расписании понятие «выходной» давно стёрлось. В течение обычной пятидневной рабочей недели она неукоснительно выполняла свои обязанности, а как ближайший помощник руководителя должна была тщательно организовывать все мероприятия для начальства. Ей приходилось так четко и упорядоченно планировать все дела руководителей, чтобы они с первого взгляда могли разобраться в ситуации и без труда решать поставленные задачи. Для этого ей часто приходилось работать сверхурочно; её расписание было настолько плотным, что в нём не оставалось ни минуты свободного времени. Часто, когда остальные уже собирались уходить с занятий, она только спешила туда, извиняющимся тоном приветствовала преподавателя и сразу же с полной концентрацией погружалась в

учебный процесс; иногда, когда в компании возникали неотложные дела, ей приходилось досрочно покидать аудиторию. Но даже в таких условиях она продолжала упорно заниматься, несмотря ни на что.

Труд всегда вознаграждается, а удача улыбается тем, кто к ней готов. Через год компания расширила масштабы своей деятельности, и Лю Сяофань была назначена генеральным директором компании в Китае.

На примере вышеупомянутого случая нетрудно заметить: если мы прилагаем усилия, то даже при очень скромном старте, по мере накопления знаний и опыта, наши способности будут постоянно расти. Как только наши способности повысятся, мы обязательно будем пользоваться признанием руководства, получим его внимание и в конечном итоге сможем построить более блестящую карьеру.

# Обучение — лучшая гарантия успеха в работе

В компании наиболее ценными сотрудниками часто являются именно такие люди: они не успокаиваются на достигнутом, а заранее готовятся к трудностям; они никогда не бывают самонадеянными и не останавливаются на достигнутом; ведь они знают, что только постоянные усилия приносят постоянный успех, а только непрерывное обучение является лучшей гарантией успеха в работе.

Всем известно, что все вещи в реальной жизни, такие как автомобили, дома и т. д., с течением времени постоянно теряют свою ценность и в конечном итоге перестают существовать. Точно так же теряют свою ценность и знания, навыки и прочее, от которых зависит ваше существование. В постоянно меняющейся рабочей среде, если вы хоть немного замедлите шаг, вас мгновенно отбросят назад или даже вытеснят из игры.

Даже если вы — «опытный» сотрудник с многолетним стажем, нельзя полагаться на свой опыт и проявлять высокомерие, иначе вас легко «выкинут» за борт. Даже если раньше вы были любимчиком руководства, ради интересов компании руководители готовы отказаться от вас.

Опытный музыкант из Тайваня Хуан Шуцзюнь хорошо это ощутил на собственном опыте. В последние годы в му-

зыкальном мире ежегодно появляются сотни и тысячи новичков; только в Тайване каждый год в музыкальную индустрию приходят сотни новых исполнителей, которые захватывают долю рынка, выпуская сотни новых альбомов в год. Хотя Хсу Цзюнь уже не так популярен, как в былые времена, он никогда не переставал учиться и прилагать усилия, поэтому каждый год он выпускает новый альбом или сингл, а его музыкальный стиль становится всё более разнообразным. Он считает: «Старость — не самое страшное, самое печальное — это преждевременное старение», «Я человек, склонный к беспокойству, каждый день мне кажется, что я уже не справляюсь (с музыкой)». Такие опасения — это предусмотрительность, движущая сила прогресса. Именно благодаря такому осознанию рисков, сталкиваясь с постоянно обновляющимся рынком звукозаписей, Хуан Шуцзюнь непрерывно учится и внедряет инновации, что в конечном итоге принесло ему долговременную любовь поклонников.

Согласно исследованиям американских экспертов в области карьеры, в современном обществе «период полураспада» профессий становится всё короче: если человек с высокой зарплатой перестанет учиться, то менее чем через 5 лет он окажется в числе низкооплачиваемых. Острая конкуренция на рынке труда является одной из главных причин «амортизации» знаний. По статистике, у работников в возрасте до 25 лет цикл обновления профессии составляет в среднем 1 год и 4 месяца. Другими словами, когда из десяти человек только

один имеет сертификат начального уровня по работе с компьютером, его преимущество очевидно, но когда девять из десяти обладают этим сертификатом, его прежнее преимущество исчезает. Эксперты предполагают, что в будущем обществе будет только два типа людей: одни будут работать до изнеможения, а другие — не смогут найти работу. Говоря проще, для того чтобы сотрудник не оказался вытесненным с рынка труда и в конечном итоге добился успеха, постоянное обучение — его единственный выбор.

Время летит незаметно, как белая лошадь, проносящаяся мимо щели, а изменения в жизни людей также подчиняются принципу «тридцать лет на восточном берегу реки, тридцать лет на западном». Некоторым вначале повезло: они поступили в престижные университеты, а после окончания учебы устроились в крупные компании с высоким уровнем оплаты труда. А кому-то не удавалось сдать вступительные экзамены, и им приходилось бродить у ворот университета. Но спустя несколько лет, если одноклассники соберутся вместе, вы, возможно, обнаружите, что некоторые из тех, кто тогда не поступил, добились успеха: они открыли собственное дело и стали руководителями. А те, кому когда-то повезло, порой ведут вполне заурядную, беззаботную жизнь, получая каждый месяц фиксированную зарплату и не видя никаких перспектив. Более того, полагаясь на свой диплом, они относятся к работе несерьёзно, ведут себя высокомерно и не стремятся к самосовершенствованию, и со временем неизбежно

увольняются с работы. Когда же они пытаются найти другую работу, то обнаруживают, что те знания, которые они когда-то приобрели, давно устарели, и в итоге оказываются вытесненными из общества.

Когда великий Цезарь возглавлял военные походы, после каждой победы он обязательно награждал всё войско вином, мясом, золотом и серебром. Однажды один из сопровождавших его телохранителей, поддавшись влиянию выпитого, в частной беседе полушутя-полусерьёзно спросил Цезаря: «Все эти годы я следовал за Вами на поле боя, рисковал жизнью и пережил бесчисленное количество сражений. Наши товарищи по службе, с которыми мы вместе поступили на службу, стали чиновниками или полководцами, хе-хе! Но почему до сих пор я остаюсь простым солдатом?»

Услышав эти слова, Цезарь указал на стоящего рядом осла, перевозившего припасы, и полушутя, полусерьёзно ответил солдату: «Все эти годы этот осел тоже следовал за мной на поле боя, рисковал жизнью и пережил бесчисленные сражения. Хм! Почему же до сих пор он остаётся ослом?»

На работе многие люди, проработав в профессии несколько лет, задают себе один и тот же вопрос: почему, несмотря на всю эту суету, я всё время чувствую, что топчусь на месте? Почему те, кто раньше не выделялся ничем особенным, теперь преуспевают? Когда же удача наконец улыбнётся мне? Где же мне встретить настоящего «Болера»?

На этот вопрос Цезарь дал ответ более 2000 лет назад: суть

не в том, как долго ты этим занимаешься, а в том, развиваешься ли ты и прогрессируешь ли!

В реальной жизни нам приходится сталкиваться с такой реальностью: хотя образование и помогает нам войти в профессиональную сферу, оно вряд ли поможет нам добиться успеха на работе. Ведь всё больше и больше людей имеют высшее образование. В таких условиях, если мы хотим выделиться из толпы, единственный способ — это постоянно совершенствоваться.

Даже если мы уже добились определённых успехов, нам всё равно нужно постоянно совершенствоваться. В современном мире, где конкуренция на рынке труда чрезвычайно высока, стоять на месте равносильно отставанию. Если все вокруг развиваются, а ты остаёшься на прежнем уровне, твоё место очень скоро займёт кто-то другой. В современном мире общественные изменения происходят слишком быстро: «волна за волной на реке Янцзы» — если вы будете стоять на месте, поток общества оставит вас позади, а последующие поколения обгонят вас. По сравнению с ними ваши достижения через некоторое время перестанут казаться чем-то значительным, и даже возникнет вероятность того, что вас вытеснят с рынка труда.

Если человек не довольствуется нынешними достижениями и активно стремится к вершинам, он сможет в полной мере раскрыть свой потенциал. Например, человек, который изначально мог нести груз весом 100 цзинов, благодаря

постоянному самосовершенствованию и преодолению своих пределов сможет нести груз весом 120 или даже 200 цзинов. Напротив, если человек довольствуется существующим положением дел, он теряет мотивацию к самосовершенствованию и стремлению к переменам, а без мотивации невозможно предпринимать конкретные действия. Такой сотрудник вряд ли будет пользоваться благосклонностью руководства компании.

# Непрерывное обучение

В компании наиболее ценными сотрудниками часто являются те, кто, даже достигнув определённых успехов, не позволяют себе расслабиться ни на мгновение. Для них обучение должно продолжаться всю жизнь; «Учись до конца своих дней» — вот их девиз.

Образование отражает лишь прошлое, а способность к обучению — будущее. Непрерывное обучение является предпосылкой постоянного развития и прогресса как отдельного сотрудника, так и всей компании. Накопление знаний происходит благодаря обучению, а адаптация к окружающей среде зависит от него. Если вы хотите постоянно развиваться и пользоваться признанием в компании, вам следует непрерывно учиться и всегда сохранять позитивный настрой и стремление к активному обучению.

Основатель концепции «обучающейся организации», доктор Питер Сенджи из Массачусетского технологического института (МТИ), говорит: «В XXI веке наиболее успешная модель управления предприятием заключается в том, чтобы превратить его в обучающуюся организацию, а неизменным ядром конкурентоспособности компании является способность учиться всегда быстрее и лучше, чем конкуренты».

Исследования учёных показывают, что человек — самое малоадаптивное из всех живых существ на Земле, но при

этом он стал самым жизнеспособным. Все это благодаря тому, что человек обладает мощной способностью к обучению. Можно сказать, что именно обучение создало человека, и именно оно является основой того, почему человек называется «человеком».

Согласно статистике авторитетных организаций, за последние 10 лет в мире было создано столько новых знаний, сколько всего накоплено за всю предыдущую историю человечества; сегодня большая часть знаний, которыми вы владеете, через 5 лет окажется устаревшей. Поэтому, чтобы не отстать от времени и не оказаться вытесненным из общества, обучение — наш единственный выбор. Еще в 1980 году известный американский специалист по управлению Перриман сказал: «К началу следующего века три четверти рабочих мест в США будут связаны с созданием и обработкой знаний». Работники умственного труда осознают, что непрерывное обучение является не только необходимым условием для получения работы, но и основным способом работы. Обучение больше не будет изолированной деятельностью, происходящей в классе или перед выходом на работу; людям не нужно будет отрываться от работы, чтобы специально выделить время на обучение. Напротив, обучение станет сутью работы, а обучение и эффективность станут синонимами. Одним словом, обучение станет новой формой труда».

Однажды журналист спросил у самого богатого человека Азии Ли Ка-шена: «На чём основан ваш сегодняшний огром-

ный бизнес-империя?» Ли Ка-шен ответил: «На знаниях». Один иностранный бизнесмен также спросил Ли Ка-шена: «Господин Ли, на чём основан ваш успех?» Ли Ка-шен без колебаний ответил: «На обучении, на непрерывном обучении». Действительно, непрерывное приобретение знаний — вот секрет успеха Ли Ка-шена!

Ли Цзячэн усердно занимался самообразованием и ни при каких обстоятельствах не отказывался от чтения. В молодости Ли Цзячэн был простым рабочим; несмотря на тяжелый труд, он, как только появлялось свободное время, упорно «хватался за знания»; даже во время управления своим «бизнес-империей» он продолжал неустанно учиться. Один из знакомых Ли Ка-шена рассказал, что время перед сном было для него неизменным временем для чтения. Он любил читать биографии выдающихся людей и испытывал глубокое уважение и восхищение к тем, кто приносил пользу всему человечеству — будь то в области медицины, политики, образования или социального обеспечения. Еще в те времена, когда он открыл завод по производству пластмасс, он подписался на англоязычный журнал по пластмассам, чтобы одновременно изучать английский язык и быть в курсе последних мировых тенденций в этой отрасли. В то время китайцы, владеющие английским, в Гонконге были, можно сказать, «редкими птицами». Именно благодаря знанию английского Ли Ка-син мог напрямую летать в Англию и США для участия в различных выставках и ярмарках, а при ведении деловых

переговоров — напрямую общаться с иностранными инвестиционными консультантами и руководством банков. Сегодня, несмотря на то что Ли Ка-син достиг больших успехов в карьере, он по-прежнему любит книги как жизнь и, как и раньше, неустанно читает и учится.

Ли Ка-чэн говорит: «В эпоху экономики знаний, если у вас есть капитал, но нет знаний и свежей информации, то в любой отрасли, чем усерднее вы будете работать, тем больше вероятность провала; но если у вас есть знания, а нет капитала, то даже небольшие вложения могут принести отдачу, и у вас будет высокая вероятность достичь успеха. Сейчас, по сравнению с тем, что было несколько десятилетий назад, роль знаний и капитала на пути к успеху совершенно иная».

Те, кто знаком с компанией IBM, знают, что ежегодно она тратит более 1 миллиарда долларов на профессиональное образование и обучение 1,3 миллиона человек. В ходе обучения с 8 утра до 6 вечера слушатели находятся в режиме интенсивного обучения, а дополнительные внеклассные задания зачастую заставляют их работать до полуночи. Несмотря на то, что более 10 часов напряжённого обучения в день заставляют задыхаться, мало кто жалуется, и почти каждый завершает обучение. Потому что они знают: в наше время, если ты не учишься, не умеешь учиться или не учишься на протяжении всей жизни, тебя непременно вытеснит общество.

Многие восхищаются умственными способностями евре-

ев, но на самом деле этот народ пережил слишком много страданий. Причина, по которой они смогли стойко выжить до наших дней и дать миру столько великих личностей, известных во всем мире, заключается в том, что евреи понимают истину: «Знание — сила». Когда еврейские дети только начинают осознавать окружающий мир, матери капают мед на страницы книг и дают детям облизывать его. Таким образом они хотят показать детям: книга — это сладость. Потому что они знают о важности знаний и считают, что это поможет детям с раннего возраста развить жажду знаний.

В нашей стране с давних времён существует поговорка: «В книгах — красота, как у Янь Рую; в книгах — золотые дома; в книгах — тысячи мер зерна; в книгах — множество колесниц и лошадей», и появилось множество примеров людей, которые, несмотря на бедное происхождение, благодаря усердному обучению в конце концов достигли всего.

Можно сказать, что все знания человека происходят из обучения. Мы начинаем учиться с самого рождения: учимся говорить, ходить, делать что-либо — учимся всему. Если не учиться, мы не сможем стать полноценными людьми. Гете также говорил: «Человек не рождается со всем, но приобретает всё благодаря обучению».

Подводя итог, можно сказать, что вся жизнь человека — это процесс непрерывного обучения. Осознаёте вы это или нет, но на самом деле вы постоянно учитесь в повседневной жизни и на работе. Однако результаты такого пассив-

ного обучения, безусловно, не будут заметными. Если же вы обретёте стремление к усердному обучению, раскроете свой потенциал и будете постоянно учиться самостоятельно, вы в конечном итоге обретёте сильную конкурентоспособность, станете востребованным специалистом для компаний и руководителей и, таким образом, воплотите свою мечту об успехе.

Повышение «личной способности к обучению»

В компании наиболее востребованными сотрудниками, как правило, являются такие люди: на работе они демонстрируют высокую ответственность и невероятную энергию, а в жизни они используют всё свободное время для обучения. Ради получения знаний они не стесняются задавать вопросы и стремятся к совершенству. В конечном итоге они способствуют как своему личному развитию, так и процветанию компании.

«Личная способность к обучению» — это способность человека усваивать и применять знания для изменения ситуации на работе или в жизни; она проявляется главным образом в двух аспектах: внутренний аспект заключается в том, что человек самостоятельно связывает полученные знания и навыки со своей существующей структурой знаний и преобразует их в способности, полностью принадлежащие ему самому; внешний аспект — это способность человека применять или адаптировать полученные знания или навыки. Кроме того, исследования показывают, что способность к обуче-

нию включает в себя не только способности к изучению, но и такие факторы, как эмоциональное состояние (отношение человека к обучению) и физические особенности.

В современную эпоху экономики знаний обучение уже давно не рассматривается как простая форма занятий в классе; сущность обучения претерпела значительные изменения. Обучение больше не ограничивается временными рамками, кругом участников или местом проведения; оно стало делом всей жизни, и люди должны учиться в любое время и в любом месте, поэтому повышение способности к обучению гораздо важнее, чем простое усвоение знаний. Поскольку знания, в конце концов, постоянно обновляются, людям, относительно говоря, гораздо больше нужна способность к обучению. Итак, как профессионалу следует повысить свою способность к обучению и стать востребованным на рынке труда?

• Помните: «Среди троих людей всегда найдётся тот, кто может быть моим учителем»

Конфуций говорил: «Если идут трое, то среди них обязательно найдётся мой учитель». Смысл этой фразы заключается в том, чтобы наставлять людей быть скромными и осторожными, не считать себя всезнайками, не стремиться быть учителями для других и не стесняться задавать вопросы тем, кто ниже по положению. Как гласит пословица: «У глупца из тысячи размышлений обязательно найдётся одна правильная мысль; у мудрого из тысячи размышлений обязательно

найдётся одна ошибка».

В 1960-е годы, после того как стихи Го Моруо на простом языке были опубликованы в таких изданиях, как «Народная литература» и «Жэньминь жибао», Чэнь Минюань, только что окончивший университет и направленный на работу в Институт электроники Академии наук, где он занимался языковой акустикой, написал Го Моруо письмо, в котором в резких выражениях критиковал: «Прочитав ваши бесконечные прозаические произведения, разбитые на строки, люди запоминают только три иероглифа — ваше имя, имя великого поэта. Редакторы, вероятно, испытывают благоговейный трепет перед Вашим именем, поэтому не осмеливаются не напечатать текст полностью; однако широкая читательская аудитория связывает с Вашим именем надежды, и поэтому я не могу не выразить сожаления, а то и насмешки и язвительности, вызванные разочарованием…»

Прочитав письмо, Го Моруо вновь пересмотрел свои стихотворения и признал, что Чэнь Минюань высказался довольно справедливо. Тогда он ответил Чэнь Минюаню, высоко оценив его смелость сказать правду. В письме он писал: «Ты мне действительно нравишься… Скажу тебе, твое письмо нисколько не «беспокоит» меня, а наоборот, доставляет огромную радость».

Впоследствии Го Моруо встретился с Чэнь Минюанем и с улыбкой спросил: «Если бы ты был редактором поэтического журнала и мои рукописи попали бы к тебе, как бы ты с ними

поступил?»

Чэнь Минюань немного подумал и ответил: «Что касается ваших рукописей, я бы разделил их на три категории. Первая категория — это хорошие стихотворения, такие как «Пирамида зла» и «Нельпан феникса», а также небольшое количество других достойных работ; их я бы опубликовал. Вторая категория — это стихи, в которых есть достоинства, но которые ещё требуют доработки; я бы высказал конкретные замечания, вернул их вам на доработку и рассмотрел бы после исправлений. Третья категория — стихи, лишенные поэтического колорита: их не стоит разбивать на строки, а следует рассматривать как прозу или публицистику. Или же просто выбросить в корзину. Только так можно по-настоящему позаботиться о ваших стихах и оправдать ожидания широкой аудитории любителей поэзии!» Услышав это, Го Моруо громко рассмеялся и несколько раз повторил: «Отлично! Если бы мне попадался такой редактор, как вы, всё было бы гораздо проще — я бы об этом только и мечтал!»

Если даже такой великий учёный, как Го Моруо, был столь скромен и открыт для нового, то нам тем более следует усердно учиться и исправлять свои ошибки. В нынешнюю эпоху информационного взрыва цикл обновления знаний становится всё короче, а научные дисциплины — всё более узкоспециализированными. Никто не может овладеть всем знанием, и никто не может гарантировать, что приобретённых знаний хватит на всю жизнь. Это тем более требует

от нас не стесняться задавать вопросы, с открытым сердцем обращаться за советом и преодолевать такие недостатки, как упрямство и самоуверенность.

• Широкое поглощение информации

Получение информации из различных источников и по разным направлениям является первоочередным условием для повышения собственной способности к обучению. Ведь уровень знаний отдельного человека, в конце концов, ограничен, и для самосовершенствования необходимо широко привлекать внешнюю информацию, знания, ресурсы и изменения, а также с готовностью пробовать новые идеи и приобретать новый опыт. В то же время это является проявлением хорошего личностного развития. Только не замыкаясь в себе и не упорствуя в своих взглядах, можно внимательно выслушивать мнения других и объективно оценивать их утверждения, что позволяет перенимать лучшее и исправлять свои недостатки, совершенствуя себя.

• Истинное знание рождается из практики

В реальной жизни немало людей, которые, как только у них появляется свободное время, «погружаются» в книги и могут бесконечно долго рассуждать о теоретических знаниях, но в реальной работе они зачастую справляются хуже, чем обычные сотрудники. Почему так происходит? Очевидно, что они пренебрегают изучением и накоплением практического опыта, совершая старую ошибку — обсуждать теорию, не имея практического опыта.

Однажды молодой человек, увлекавшийся литературой, обратился к Лу Синю с просьбой поделиться «секретом успеха». Лу Синь улыбнулся, ничего не ответил, а просто взял его за руку, привел к берегу и предложил поплавать. Молодой человек на мгновение остолбенел, затем поспешно достал из сумки книгу «Как научиться плавать», сел на скалу и стал читать, лишь опустив ноги в воду и помахивая ими. Господин Лу Синь спросил: «Ты раньше читал эту книгу?» Молодой человек ответил: «Читал пять-шесть раз, но мне всё время кажется, что я не выучил её наизусть…» Лу Синь сказал: «Я тебе помогу!» С этими словами он толкнул молодого человека в воду, тот начал барахтаться, но в конце концов, «плавая», научился плавать.

На рабочем месте мы должны учиться на практике, приобретать знания в процессе работы — то есть учиться плавать, «плавая».

• Регулярно анализируйте себя

Древние говорили: «Трижды в день я анализирую себя». Многие успешные люди также называют это секретом своего успеха — самоанализ. В любой деятельности люди должны регулярно анализировать себя и критически оценивать свои поступки. Исследования социальных психологов показывают, что при поиске причин людей обычно приписывают положительные результаты себе, а отрицательные — обстоятельствам. Если так поступать, вам будет трудно проводить активный, позитивный и объективный самоанализ.

Поэтому, если мы хотим повысить свою способность к обучению, мы должны смело, активно и объективно анализировать свои эмоции, мысли и способности, точно оценивать организацию и объективный мир, смело разрушать старые стереотипы и создавать новые условия для развития. Как сказал Диккенс: «Какими бы слепыми мы ни были и какими бы глубокими ни были наши предрассудки, пока у нас есть смелость сделать выбор, у нас есть сила полностью изменить себя». То же самое касается и повышения способности к обучению.

• Умение превосходить себя

Самопревосхождение — это способность; человек, умеющий превосходить себя, осознает своё невежество, недостаток собственных сил и пределы своего роста, благодаря чему стремится преодолеть эти пределы, постоянно развиваясь и совершенствуясь, продвигаясь к цели успеха. Самопревосхождение, как правило, включает в себя два аспекта: постоянное осознание того, что является самым важным, и постоянное обучение тому, как более ясно видеть текущую реальность. Люди, обладающие способностью к самопревосхождению, имеют две общие черты: с одной стороны, самопревосхождение для них — это призыв и миссия, а не просто прекрасная идея; с другой стороны, они рассматривают текущую реальность как союзника, а не как врага. Они научились распознавать и использовать силы перемен, а не сопротивляться им. Им свойственен дух докопаться до сути;

они стремятся к единству с другими людьми и одновременно со своей собственной жизнью, но при этом не теряют своей уникальности.

Великий поэт династии Цзинь Тао Юаньмин однажды написал в своём стихотворении: «Лучшие годы не возвращаются, утро не повторяется, поэтому нужно стараться, пока есть время, ведь годы никого не ждут».» Жизнь человека коротка, а время, которое мы действительно можем посвятить обучению, еще и крайне мало, поэтому нельзя рассчитывать на мгновенный успех. Единственное, что вам следует делать, — это использовать каждую минуту для накопления знаний. По мере накопления знаний количественные изменения приводят к качественным, и когда знания достигнут определенного уровня, они, естественно, окажут большую помощь в вашей работе, благодаря чему вы будете пользоваться признанием руководства и в конечном итоге добьетесь успеха в своей карьере.

Помимо повышения способности к обучению, хороший сотрудник, человек, увлечённый обучением, должен также изучать знания, применимые к его конкретной должности. Поскольку у всех разная работа и разные интересы, у каждого своя структура знаний. Независимо от того, какой вид работы вы выполняете, от сотрудников требуется наличие рациональной структуры знаний. Ведь даже если вы обладаете обширными знаниями и талантом, но ваши знания не соответствуют вашей работе, ваш так называемый «хороший

сталь» не будет использоваться по назначению, и вы не сможете отлично выполнять свои прямые обязанности.

В любой компании сотрудники делятся на три уровня: высший, средний и начальный. В зависимости от уровня, на котором находится сотрудник, требования к структуре знаний также различаются. Как правило, высококвалифицированные специалисты должны обладать обширными знаниями и высоким уровнем принятия решений, уметь давать дальновидные и научно обоснованные оценки общей ситуации для разработки различных стратегий; специалисты среднего звена должны обладать сильными навыками ведения дел и организаторскими способностями, уметь справляться со сложными вертикальными отношениями между начальством и подчинёнными, а также горизонтальными отношениями между отделами; они должны точно понимать намерения руководства и, учитывая особенности своего отдела, разрабатывать реалистичные планы действий, а также контролировать их выполнение на низовом уровне; специалисты начального звена, в свою очередь, должны отличаться высокой эффективностью в работе и умением решать рутинные задачи. Подводя итог, можно сказать, что независимо от профессии и уровня квалификации, только обладая необходимой структурой знаний, специалист сможет добиваться успеха в профессиональной деятельности; в противном случае его ждут серьезные трудности. По общепринятым стандартам структура знаний отличного сотрудника

должна включать следующие аспекты.

• Профессионально-технические и теоретические знания

Технические и теоретические знания — это базовые и профессиональные теоретические знания, связанные с работой сотрудника. Это необходимые знания, без которых невозможно овладеть практическими навыками и освоить новые научные и технологические достижения. Прочное владение техническими и теоретическими знаниями, необходимыми для выполнения своих должностных обязанностей, не только способствует изучению и усвоению профессиональной теории, но и прямо или косвенно способствует формированию и совершенствованию навыков, а также повышает способность сотрудника адаптироваться к новым технологиям и методам работы.

Авей сейчас работает в одной из международных консалтинговых компаний с высокой годовой зарплатой. Среди своих сверстников Авей можно считать тем, кто правильно выбрал сферу деятельности. Когда эта компания проводила набор сотрудников, она получила более 10 000 резюме, но в итоге только трое счастливчиков прошли отбор, и Авей был одним из них. Главная причина, по которой Авей смог войти в число высокооплачиваемых специалистов, заключается в том, что еще во время учебы в университете он целенаправленно приобрел прочные знания и навыки — профессиональные знания и опыт стажировок.

Многие компании уделяют большое внимание успеваемо-

сти новых сотрудников во время учебы, а Авей всегда был в числе лучших, что обеспечило ему сильные конкурентные преимущества. Богатый опыт стажировок также стал важной причиной успеха Авея: по сравнению со сверстниками его стажировки вызывали восхищение — он прошел годичные стажировки в компаниях из списка «500 крупнейших компаний мира», таких как Unilever и транснациональная корпорация L'Oréal, накопив обширные профессиональные знания в сфере бизнеса. Во время собеседования Авей впечатлил экзаменаторов своей четкой и логичной речью, благодаря чему он выделился среди множества соискателей, и неудивительно, что ему удалось получить высокую зарплату.

• Обширные знания, выходящие за рамки специальности

По расчетам авторитетных организаций, в личном запасе знаний человека часто используемые знания составляют лишь от 10% до 15% от общего объема знаний. При этом эти «часто используемые» знания, в зависимости от профессии и характера работы каждого человека, распределяются в виде определенного сектора. Такое «секторное распределение» отнюдь не является беспорядочным и хаотичным, а представляет собой систему знаний, построенную на основе научных внутренних связей. Поэтому для занятых сотрудников, у которых время является чрезвычайно ценным ресурсом, совершенно нет необходимости безразборно и слепо стремиться к «знаниям», вступая в изнурительную и изматывающую борьбу за знания. Вместо этого им следует, исхо-

дя из своей профессии и характера работы, в первую очередь направлять свое драгоценное время и силы на изучение систематизированных знаний, входящих в этот «сегментарный спектр». Овладев знаниями в этой области, можно с таким же успехом выполнять свои основные должностные обязанности на высоком уровне.

• Знания в области управления производством и хозяйственной деятельностью

Производство любого продукта осуществляется посредством научной организации и управления, а готовая продукция должна пройти через сферу сбыта, чтобы в конечном итоге попасть в руки потребителя и принести прибыль. Процесс от производства до сбыта и далее до потребителя осуществляется под руководством теоретических знаний в области управления производством и хозяйственной деятельностью, что требует от оперативного персонала владения определенными знаниями в этой области, особенно знаниями об управлении современными предприятиями, с тем чтобы укрепить осознание важности затрат и качества обслуживания, а также постоянно повышать эффективность предприятия.

• Знания в области законодательства

Социалистическая рыночная экономика — это правовая экономика, находящаяся под макроэкономическим регулированием со стороны государства. Для обеспечения и регулирования нормального функционирования социалисти-

ческой рыночной экономики операторы должны изучать и осваивать содержание и конкретные положения соответствующих государственных законов и нормативных актов, чтобы в ходе работы использовать знания о соответствующих законах и нормативных актах для руководства и регулирования своих мыслей и поведения в производственном процессе; в случае нарушения законных прав и интересов себя и предприятия операторы должны уметь применять соответствующие законы и нормативные акты для защиты законных прав и интересов предприятия и самих себя.

• Знание профессионального иностранного языка

С углублением реформ и открытости и ускорением процесса глобализации экономического развития технический обмен и экономическое сотрудничество становятся всё более активными. С одной стороны, оперативный персонал предприятия должен адаптироваться к потребностям внедрения технологий, своевременно и точно понимать и усваивать зарубежные технические инструкции и другие материалы, изучать и овладевать соответствующими профессиональными иностранными языками; с другой стороны, для адаптации к потребностям выхода за пределы страны в целях поиска возможностей развития за рубежом необходимо изучать и овладевать определенными иностранными языками, чтобы общаться с иностранными специалистами или проходить обучение.

В отделе по связям с общественностью, где работает Сяо-

ли, изначально планировалось 7 сотрудников, но сейчас их уже 8, и кому-то из них предстоит увольнение. К тому же должность руководителя отдела до сих пор остается вакантной, поэтому конкуренция внутри отдела становится всё более ожесточённой.

Сяоли не любит соревноваться с другими, она всегда держалась в тени, и все считали, что уволенным обязательно станет именно она. Сяоли не обращала на это внимания и просто занималась своей работой. Еще в самом начале работы в компании она заметила, что в отделе по связям с общественностью нет никого, кто бы владел японским языком, а сама она изучала японский в университете. Посчитав это своим шансом, она стала усердно изучать японский в свободное от работы время. После некоторого времени усердного обучения уровень владения японским у Сяоли достиг профессионального уровня.

Вскоре в компании поступило уведомление о том, что одна из транснациональных корпораций собирается подписать с компанией контракт, но клиент поставил условие, что окончательное решение будет принято только после посещения компании. Поэтому руководство потребовало от всех тщательно подготовиться, чтобы не допустить конфуза, который мог бы нанести ущерб имиджу компании. Однако даже мудрейший человек может допустить ошибку: поскольку клиент был транснациональной корпорацией, среди приезжающих гостей оказалось несколько японцев, причем имен-

но они были лицами, принимающими решение о заключении контракта — этого компания не предусмотрела. Во время встречи из-за языкового барьера между сторонами возникла несколько неловкая ситуация. Как раз в тот момент, когда генеральный директор компании почувствовал себя в затруднительном положении, Сяоли, не упустив момента, завела беседу с японскими гостями на беглом японском, тем самым выручив руководителя. Затем она сопроводила гостей во время экскурсии по офису; беседа прошла в дружеской атмосфере, и в итоге компании удалось успешно заключить контракт. Благодаря своим отличным навыкам разговорного японского генеральный директор высоко оценил Сяоли. Её не только не уволили, но и назначили на должность менеджера отдела по связям с общественностью.

# 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.