

UP!

КАК СТРОИТЬ КАРЬЕРУ
В УДОВОЛЬСТВИЕ



НАДЕЖДА КАНТУ

Надежда Канту

**UP! Как строить
карьеру в удовольствие**

«Таргонский Петр Викторович»

2021

УДК 331.5
ББК 88.8

Канту Н.

UP! Как строить карьеру в удовольствие / Н. Канту —
«Таргонский Петр Викторович», 2021

ISBN 978-5-907485-09-9

«В своей книге я решила поделиться инструментами для личностной трансформации, которые позволят комфортно выстроить успешную карьеру и при этом остаться автором своей жизни. Я прошла этот путь сама и знаю, как это сделать вам», – говорит Надежда Канту – международный топ-менеджер и эксперт по карьерному развитию. Она прошла путь от провинциальной российской школьницы до уверенной в себе женщины, которая перестала быть жертвой обстоятельств, построила успешную международную карьеру и счастливую крепкую семью. Более двадцати лет развивала карьеру в корпорациях «МегаФон», Heineken International, Revlon Professional. Сейчас живет в Мексике. На 40 % книга состоит из практик, кейсов и упражнений, по итогам которых вы создадите «Карьерный компас» – подробную инструкцию по развитию именно вашей карьеры. Книга адресована всем тем, кто хотел бы выстроить карьеру, но не знает, с чего начать.

УДК 331.5
ББК 88.8

ISBN 978-5-907485-09-9

© Канту Н., 2021
© Таргонский Петр Викторович, 2021

Содержание

Введение	8
Глава 1	12
Что такое ценности?	14
Зачем нужны ценности?	17
Как определить свои ценности?	19
Удовлетворение своих потребностей	22
Поддержание системы ценностей	26
Как ценности помогают в карьерном развитии?	28
Переоценка ценностей	31
Конец ознакомительного фрагмента.	32

Надежда Канту

UP! Как строить карьеру в удовольствие

НАДЕЖДА КАНТУ

UP!

**КАК СТРОИТЬ КАРЬЕРУ
В УДОВОЛЬСТВИЕ**



**МОСКВА
2021**

Ответственный редактор *Н. Литвинова*
Литературный ассистент *С. Шпак*

Литературный редактор *Ю. Сырова*
Корректор *А. Семенова*
Дизайн обложки *Е. Каменева*
Иллюстрации *А. Бокарев*

ЛИТЕРАТУРНОЕ АГЕНТСТВО WRITER'S WAY



© Надежда Канту: текст, оформление
ISBN 978-5-907485-09-9

* * *

*Эта книга посвящается моим родителям,
Михаилу и Ларисе, с любовью.
Именно благодаря им часть моего жизненного пути может
послужить для кого-то примером и вдохновением.*

Введение

Вижу цель – не вижу препятствий

Злость застилала глаза, я физически ощущала ее в висках и под ребрами. К счастью, движение на дороге было спокойным, и моя взвинченность не привела к аварии. Что ж, значит, это мой день!

Припарковавшись под первой вывеской «Парикмахерская», которая встретила на пути, я с силой захлопнула дверь машины, спустилась в подвальное помещение и позвала администратора.

– Сколько стоит покраситься в черный?
– Девушка, вы уверены? Да у вас же такой красивый родной цвет!
– Я уверена. Хочу покраситься в черный.
– С первого раза не получится. Нужно постепенно менять тон. За один день нельзя, сожжете все.

– Мне все равно. Нужно покраситься в черный сегодня. У вас есть свободный мастер?
– Да, сейчас позову. Маш, клиентка пришла на покраску! Примешь?
– Ой, да вы что?! Испортите такую красоту. Его же потом выводить замучаетесь.
– Я знаю. В которое кресло присесть?

Я молча наблюдала, как мастер щедро наносит краску на каждую прядь. Пятнадцать минут она пыталась меня отговорить, еще десять минут причитала, остаток процедуры мы провели в тишине.

Что я чувствовала в этот момент? Ничего. Я не чувствовала трепета от преобразования, не грустила о своем цвете волос, не старалась представить, как буду выглядеть. Злость поглотила все, и в моей голове не было ни одной мысли.

Через пару часов дело было сделано. Мои волосы приобрели оттенок воронова крыла. Важно уточнить, что ворон был игрушечным и продавался на рынке. Волосы выглядели отвратительно.

– То, что нужно! Сколько я вам должна?
На выходе из салона я еще раз взгляделась в зеркало. Чего-то все равно не хватало.
Через десять минут я припарковалась возле оптики.
– У вас есть линзы карего цвета?
– Последние остались. Но это витринный образец, нужно индивидуально подбирать и заказывать.
– Витринный образец можно надеть?
– Да, но они вам не по размеру. Будете постоянно их чувствовать и можете повредить роговицу.
– Мне подходит. Сколько?

Уже в машине я примерила новый цвет глаз. Лицо осунулось и побледнело, полностью потеряло выразительность. Глядя на себя, я испытывала какой-то маниакальный прилив счастья. Знаете, как после прыжка с парашютом – адреналин перекрывает любые другие ощущения.

Всего пару часов назад я была другим человеком. Я скорее напоминала участницу конкурса красоты или модель, чем финансового директора. Это мне ясно дала понять менеджер по персоналу компании, куда я утром ходила на собеседование.

Мне 26, за плечами работа на руководящей должности в солидном холдинге. Нет, у меня не было влиятельных любовников или богатых покровителей, я добилась всего упорной работой и действительно была грамотным специалистом. Оттого особенно больно было слышать

слова этой пожелтевшей от времени дамы. Собеседование длилось около часа, из них сорок минут я выслушивала, что с такой внешностью, как у меня, высокая должность не светит – меня просто не будут воспринимать всерьез.

Отчаяние подкатило к горлу, ведь я уже была руководителем! Я уже управляла финансами и командой людей, многие из которых были старше меня! Почему цвет волос и год рождения важнее, чем опыт и компетенции? От такой вопиющей несправедливости внутри все сжалось. Неужели я что-то сделала не так?

Мне нравилось, как я выгляжу. Длинные светлые волосы – я не красила их ни разу и прекрасно знала, что многие девушки годами пытаются добиться такого же цвета. Большие голубые глаза, точеная фигура. На меня всегда обращали внимание, я знала, что я красива, и я очень нравилась себе. Но сейчас внешность стала моим врагом.

Что ж, как говорится, вижу цель – не вижу препятствий.

Теперь я брюнетка с карими глазами, которые зудят и слезятся, потому что линзы не подходят по размеру. Для полноты картины осталось спрятать фигуру, поэтому третьей точкой моего маршрута стал магазин одежды. Непримечательный, не брендовый, конечно же, и недо-рогой – мне нужен был самый уродливый костюм. И я его нашла!

Забросив на заднее сиденье пакет с бесформенным комплектом из пиджака и брюк в тонкую полоску, я отправилась домой.

Дверь открыл папа.

– Это еще кто?!

По его реакции я поняла, что цель достигнута. И с каждым днем я убеждалась в этом все больше. Мне перестали придерживать дверь, пропускать в очереди, я не ловила на себе мужские взгляды. Чувствовала себя невидимкой и... как будто потеряла что-то важное.

Хотела ли я вернуть свою внешность? Конечно! Но перед этим мне нужно было выполнить важную миссию – получить должность финансового директора в международной компании. Мне предстояло сделать так, чтобы люди заметили мой профессиональный уровень, а не светлые волосы и голубые глаза.

И через несколько дней меня пригласили на собеседование. Ирония заключалась в том, что компания занималась средствами для волос.

Разговор мне назначили сразу с генеральным директором, и в назначенное время я уверенно перешагнула порог его кабинета. Конечно, я была в линзах и в том ужасном полосатом костюме.

Генеральным оказался харизматичный молодой мужчина, он не носил строгих костюмов, не прятался за бумажками, много курил и предпочитал говорить открыто.

Компания была испанской, а российский офис занимался дистрибуцией. Предстояло много общаться с испанским руководством, налаживать процессы, вести проекты. Директор не говорил по-английски и, честно говоря, был заинтересован больше в собственной прибыли. Мне понравился простой, человеческий тон разговора и особенно то, что мы говорили на равных. Я рассказала о том, что умею, и увидела, что собеседник впечатлен.

– Тебе же будет скучно здесь.

– Мне нужен опыт в международной компании. Поэтому давайте так: я останусь с вами на три года, улажу все с испанцами и приведу отчетность в порядок. А вы будете моим окном в мир.

– Мне подходит.

На прощание он сказал, что у них много кандидатов и нужно будет принять сложное решение. Но мне перезвонили в тот же день.

Ура! Я получила должность финансового директора в международной компании с зарплатой в два раза выше, чем на предыдущем месте!

Не раздумывая ни минуты, я снова поехала в первый попавшийся салон и перекрасилась обратно в блондинку. Конечно, это был уже не тот благородный натуральный цвет, мои волосы стали вызывающе белыми, но выглядело это все равно шикарно! Я торжественно сняла линзы и спрятала подальше полосатый костюм. Через час начинался мой первый рабочий день.

Точнее, рабочий вечер. Так получилось, что в тот день, когда меня приняли, был назначен корпоратив с испанцами – компании удалось подписать важный контракт. Мне сказали приехать в Soho к восьми вечера, клуб целиком был арендован для нас. Неплохое начало!

Я надела джинсы, рубашку, вытянула свои белые волосы, встала на каблуки – наконец-то я снова выглядела привлекательно.

Когда я зашла в Soho, все замолчали.

– Меня зовут Надежда, я ваш новый финансовый директор.

– Я ее не нанимал! – пошутил генеральный директор.

* * *

Прошло десять лет. Длительный перелет из Амстердама в Бангкок подходил к концу, командир экипажа объявил о снижении высоты.

Мне пришлось отодвинуть маску для сна с глаз и поднять спинку кресла. Хорошо, что в бизнес-классе можно выспаться перед двухдневным выступлением на четырнадцать азиатских стран.

Но дремота все еще не отпускала. Словно в тумане, мне вспомнились слова женщины, которая проводила со мной то интервью много лет назад: «Мы не можем принять вас на работу! Вы слишком молоды, красивы, и вы – женщина».

К тому моменту я уже жила в Амстердаме, работала в центральном офисе международной компании. Предложенный и разработанный мною проект приносил компании сотни миллионов евро, а мое имя знали топ-менеджеры нескольких десятков стран.

Многие бы хотели быть на моем месте. Я точно это знаю, так как слышу об этом очень часто. Но поверьте мне, немногие расскажут вам, как сюда добраться. Даже корпоративные тренинги обеспечат вам только тот объем информации, который сделает вас эффективным для достижения успеха компании, но не вашего личного. Корпорациям не выгодно давать всем подряд истинные алгоритмы роста и раскрывать правила карьерной игры. Так они потеряют контроль над системой.

А я могу рассказать вам эти алгоритмы.

Моя книга – это книга, меняющая мышление. Вероятнее всего, вы не прочтаете ее за несколько вечеров на одном дыхании. Думаю, у вас не раз возникнет необходимость вернуться к ней, проработать то или иное упражнение, перечитать отдельную главу.

Книга состоит из двух частей: трансформация и самоменеджмент.

В рамках трансформации вы глубоко проработаете свои жизненные ценности и убеждения, самооценку и уверенность, расширение уровня нормы. Вы уделите необходимое внимание самодиагностике, чтобы определить, кто вы и где на данный момент находитесь.

Из этого глубокого понимания вы выстроите карьерный маршрут, который на 100 % будет соответствовать вашим жизненным потребностям и ценностям. В результате работы в трансформационной части у вас сформируется четкое понимание, кто вы, куда вы движетесь и, самое главное, почему, зачем вам это нужно. Но это будет не абстрактный план! У вас на руках будет четко структурированная карта собственного карьерного развития, предусматривающая свободу выбора на основе различных карьерных развилок, которые вы для себя идентифицируете.

Вторая часть книги посвящена самоменеджменту. Работа на этом этапе позволит вам пройти намеченный путь карьерного развития, не жертвуя личной жизнью, семьей, интересами и всем тем, что наполняет вашу жизнь эмоциями.

Мы поговорим о том, как позиционировать себя за счет грамотной упаковки и продвижения личного профессионального бренда. Обсудим, каким образом идентифицировать в своем пространстве нужных людей и создавать с ними сеть на основе общих ценностей, чтобы расти и развиваться вместе.

Дело в том, что человек получает энергию из общения. Для ощущения полноты жизни и выстраивания успешной карьеры вам необходимо комфортно ощущать себя в социуме, быть его частью, быть признанным. Мы проработаем основные принципы эффективной коммуникации, чтобы вас не только слушали, но и слышали.

И в качестве вишенки на торте я помогу вам развить навыки, которые сразу выделяют вас из общей массы карьеристов. Я поделюсь секретами управленческого мышления, эмоционального интеллекта и, что важно, энергетического менеджмента.

Все эти знания не голая теория. Это мой двадцатилетний опыт построения международной карьеры. Это концентрированный материал ведущих бизнес-школ. Это секреты, которыми делились со мной за чашкой кофе топ-менеджеры международных компаний, таких как Heineken, Philips в Голландии, Unilever, Danone, PepsiCo, BCG и других.

В книге вас ждет много таблиц, схем, авторских методик. А также практика – упражнения, тесты, примеры. И, конечно, детали моей личной карьерной истории.

Моя цель проста – я хочу, чтобы вы строили свою карьеру и оставались автором своей жизни.

Надежда Канту

[@cantu.thecareers](https://cantu.thecareers)

Глава 1

Система карьерных ценностей

Маша – руководитель финансового департамента в филиале международного холдинга. Три месяца назад к команде Маши присоединился новый сотрудник из другого отдела. Она на него очень рассчитывала, потому что была наслышана о его успехах на предыдущей позиции.

Поначалу все было действительно прекрасно: парень отлично справлялся, выполнял задания качественно и в срок. Но со временем что-то пошло не так. Один раз он задержал отчет – ладно, всякое бывает. В другой раз перепутал в отчете формулу – хорошо, что Маша вовремя это заметила. Когда в третий раз отчет пришел позже срока и с ошибками, Маша решила поговорить с коллегой.

– Давай договоримся, что если в конце месяца мы успеем предоставить отчетность в головной офис раньше срока, то я выпишу тебе премию.

Никакого эффекта! Очередной отчет опять пришлось переделывать. Уволить коллегу? Так просто не получится: он – признанный талант компании на протяжении многих лет. Что же делать?

Когда на следующей неделе отчет не пришел вовсе, Маша вновь пригласила парня в кабинет:

– Я давно ищу руководителя бюджетного отдела – не успеваю сама координировать задачи. Что ты думаешь об этой позиции? Я готова предложить тебе ее, если мы за три месяца наладим отчетность в твоём отделе.

Ну кто откажется от такого предложения, не так ли? Приготовьтесь удивиться: Маша вновь не увидела результата. В отчаянии она решила связаться с бывшим руководителем неупутевого подчиненного.

– Из рук вон плохо. Но я же слышала, что он был талантом! Я уже не знаю, как его мотивировать!

– А ты пробовала его просто поблагодарить?

– Что? Ну да. Как иначе? Ну, может, пару раз не ответила на его письма, что приняла отчет, – закрутилась, забыла, сам же понимаешь.

– Маша, я давно его знаю, и деньги его правда мало волнуют. Но ему важно, чтобы ты замечала его работу. Просто попробуй.

Маша положила трубку в замешательстве. Она начала рассуждать вслух:

– Ну да, он прислал хороший отчет, и что? Это же его обязанность, и за это он получает деньги. Может быть, мне отправлять ему букет за каждую выполненную задачу?! Что-то я не припомню, чтобы мой руководитель меня особенно горячо благодарил за что-то. При этом в прошлом году я получила повышение и выросла в доходе. Это же лучше, чем какие-то приятные слова... К тому же, если я начну рассыпаться в благодарностях, я же потеряю авторитет. Как лучше поступить?

* * *

Из некоторых ситуаций есть только два выхода: очевидный и правильный. Какой обычно выбираете вы?

В начале своей карьеры я работала в крупном холдинге, совмещала должности руководителя финансового департамента и генерального директора инвестиционного фонда. В инвестиционный фонд перечислялись деньги с продажи непрофильных активов холдинга, после чего инвестировались в инновационные проекты.

Однажды фонду предложили выкупить компанию в Англии – это бы позволило нам выйти на фондовый рынок NASDAQ. Мультимиллионная сделка, все подписи на мне, а мне 25 лет.

Выбор очевиден – нужно побыстрее согласиться. Но все-таки сначала я решила все проверить. Как выяснилось, 95 % капитала этой компании состоит из долгов. И моя подпись в договоре предполагала, что я стану хозяйкой этого сомнительного богатства.

Я разработала три схемы, которые позволили бы заключить сделку без моей подписи. Этот вариант был выигрышным для всех, и я подробно презентовала его начальству. Однако мои предложения не были приняты, и между строк я чувствовала, что у меня фактически не было выбора.

Тогда я решила взять отгул и встретиться с людьми, которые сталкивались с похожими ситуациями или могли бы дать мне дельный совет. Мнения были разными, но большинство считало, что ничего страшного в этой сделке для меня нет.

– Да все так делают, и ничего. Ну уйдешь ты, и что дальше?

Действительно, идти мне было некуда. Я переехала в Москву только два года назад, у меня не было сбережений, запасного аэродрома или спонсора, который бы смог поддержать.

Но я так не могла. Не думаю, что тогда во мне говорила совесть или жажда справедливости. Это было что-то иное, чему сложно найти определение. Я буквально физически чувствовала протест. Я развернулась и фактически ушла в никуда.

Объяснение своему поступку я нашла только спустя несколько лет, во время учебы в INSEAD – ведущей европейской бизнес-школе во Франции. Тогда я познакомилась с теорией интеллектов Стивена Кови. Благодаря ей я почувствовала, что мне открылся новый мир! Кови говорит, что существует четыре вида интеллекта: физический (PhQ), ментальный (IQ), эмоциональный (EQ) и духовный (SQ). То есть ваш интеллект – это не просто IQ, а сочетание четырех разных плоскостей! При этом особняком стоит духовный интеллект, в основе которого лежат человеческие ценности. Они, словно позвоночник, удерживают всю систему интеллектов.

Иными словами, недостаточно быть образованным, проявлять эмпатию и обладать крепким здоровьем. Если у вас нет стержня – ценностей, убеждений и морали, – то вся система будет шаткой и неустойчивой.

Что такое ценности?

Простым языком **ценности** – это то, что для вас важно, наличие чего дает вам ощущение баланса и гармонии в жизни. Без ценностей сложно идти к поставленным целям, так как все действия быстро теряют смысл. А еще ценности позволяют достичь внутренней и внешней свободы, выстроить крепкий фундамент для своего стержня.

В последнее время о ценностях пишут много, но очень абстрактно. Какие у человека могут быть ценности? Семья, здоровье, финансовое благополучие... Мне же это совсем не откликалось, хотелось глубже разобраться в вопросе, ведь ценности не могут быть одинаковыми для всех.

После той лекции в INSEAD я задалась вопросом: а какие ценности у меня? Что удерживает всю мою жизненную систему? Для чего я путешествую, зарабатываю деньги и постоянно совершенствуюсь? Я люблю принимать ванну с бокалом вина – это ли моя истинная ценность? Люблю, когда на счету лежит крупная сумма денег. Может быть, это моя главная ценность?

На каком-то этапе я осознала, что существует очень много похожих, созвучных ценностей. Например, наряду с богатством существуют деньги, финансы, изобилие, комфорт и процветание. В чем между ними разница и что из этого ближе моему духу? После некоторых раздумий я поняла, что в основе моих отношений с деньгами лежит истинный гедонизм. А ванна с бокалом вина, деньги и полеты бизнес-классом – это лишь формы удовлетворения моей потребности в комфорте и наслаждении.

Также я определила, что еще одна моя основная потребность – это свобода: в принятии решений, высказывании мыслей, возможности заниматься тем, чем я хочу. И именно свобода не позволила мне в начале карьеры согласиться на рискованную сделку по приобретению английской компании. Ведь это же был абсурд – уйти с такой высокой должности и остаться ни с чем! Да, эта сделка обеспечивала продолжение моей карьеры в том холдинге, но она связывала меня, лишала свободы выражать собственное мнение.

Ценности помогают поступать правильно, а не очевидно.

Ценности бывают разными. Например, теоретики выделяют базовые человеческие ценности, такие как семья, здоровье, творчество, безопасность, профессионализм и т. д.

Американский психолог Милтон Рокич в рамках своей методики «Ценностные ориентации» разделил ценности на терминальные (самоценности – безопасность, удовольствия, свобода и т. д.) и инструментальные (ценности-средства для достижения цели – смелость, широкий кругозор, интеллект и т. д.). А знаменитый тест Хогана фокусируется лишь на десяти ценностях для определения лидерского потенциала человека (об этом мы поговорим чуть ниже).

Я же считаю, что в списке человеческих ценностей может быть более ста строк.



По QR-коду вы можете найти мой личный список человеческих ценностей. Он пригодится вам позже для формирования собственной системы.
<https://thecareers.club/spisok-cennostej-cheloveka/>

Что же на самом деле происходит, когда мы к чему-то стремимся или делаем какой-либо выбор? Так мы пытаемся удовлетворить наши ценности. А неудовлетворенные ценности называют **потребностями**.

Потребности – неудовлетворенные ценности. Они управляют нашими поступками и действиями.

Смотрите, как это работает.

- Неудовлетворенная ценность формирует потребность.
 - Желание удовлетворить потребность превращается в цель, которая провоцирует действия для ее достижения.
 - Мы достигаем цели и ощущаем от этого удовлетворение, гармонию и счастье.
- Однако на каждом этапе этой цепочки может произойти сбой.

Схема 1. Прохождение этапов достижения результата, основанного на ценностях



Зачем нужны ценности?

Четкое понимание ценностей помогает во всех сферах жизни, а не только в карьере. Это вроде эталона, который вы примеряете на все свои решения и смотрите, совпадает ли, подходит ли по всем пунктам?

О важности системы ценностей можно говорить очень и очень долго. Я приведу основные доводы, почему для карьерного (и не только!) роста вам необходимо сформировать свою систему ценностей.

Ценности помогают распределять свои ресурсы

Допустим, вы мечтаете построить успешную карьеру. Вы четко видите, где хотите быть, какую должность хотите занимать, и даже представляете желаемый доход. Но при этом каждый вечер после работы вы спешите встретиться с друзьями, выходные предпочитаете проводить за просмотром сериалов и не соглашаетесь на сверхурочную работу. Таким образом в вашей жизни происходит расфокусировка – вы распределяете энергию на все по чуть-чуть, и для достижения конкретной цели ее оказывается недостаточно.

Если же карьера сейчас для вас на первом месте (и вы четко это осознаете!), тогда стоит направить все свои ресурсы на рост внутри компании, налаживание связей, обучение.

Это не означает, что нужно отказывать себе в отдыхе и проводить все свободное время за работой. Ни в коем случае! Фокус позволит вам правильно распределять энергию и, соответственно, свое время – не распыляться на ненужные дела, а четко выстроить прямой путь к цели.

Ценности помогают принимать решения

Теперь смоделируем другую ситуацию. Допустим, вы получили два оффера – первая компания предлагает удобный график, а офис находится возле школы вашего ребенка; второй оффер обещает зарплату выше, но офис расположен в отдаленной от вас точке города. Если для вас на данный момент актуальны деньги, то вы согласитесь на второе предложение. Однако если в вашей системе ценностей преобладают семья и комфорт, то, вероятнее всего, первый оффер покажется вам более привлекательным.

Если вы точно знаете свои ценности, то всегда сможете сделать выбор осознанно и никогда о нем не сожалеть. Поверьте, это роскошь для многих людей.

Ценности помогают жить своей жизнью

Еще одна проблема, о которой мне часто рассказывают на консультациях: «Я живу не своей жизнью». Знакомое заявление? Как будто где-то в сценарии произошла ошибка, вы чувствуете, что играете не свою роль, но как вернуть все на место – непонятно. Страшно потянуть за одну ниточку и разрушить вообще все.

Если вы научитесь слышать и понимать себя, никто не навязет вам свое мнение.

Просто потому, что вы сразу ощутите несоответствие своим ценностям. Если вы давно и счастливо строите карьеру в удаленном формате, никто не убедит вас, что это несерьезно и что пора перебираться в офис. Вы знаете, что свобода для вас важнее всего, и вы не готовы поступиться ею ради очных встреч с начальством и обедов с коллегами.

Ценности помогают отстаивать свои интересы

Представьте, что вам нужно презентовать две книги: одну написали вы, а другую успели лишь пролистать. Как вы думаете, какая книга больше заинтересует вашу аудиторию? Конечно же, та, о которой вы расскажете искренне, подробно, убедительно – то есть ваша собственная.

Когда вы определите свои истинные ценности, то сможете донести их до окружающих. Согласитесь, сложно убедить руководителя в том, что вы не готовы проводить вечера на работе и хотите больше свободы, если вы сами не верите, что эта свобода вам нужна. И наоборот: если вам нужно отпроситься с важного совещания, потому что у ребенка утренник, который вам действительно важно посетить, то вы найдете миллион причин и так убедительно озвучите их, что вам будет невозможно отказать.

Ценности позволяют жить в гармонии и не предавать себя.

На мой взгляд, алгоритм работы с ценностями предполагает несколько этапов.

1. Идентификация своих личностных и профессиональных ценностей.
2. Оценка своей системы ценностей и разработка плана удовлетворения потребностей.
3. Поддержание системы ценностей для достижения баланса и гармонии.

А теперь внимательно прочтите следующий список. Если один или несколько пунктов характеризуют ваше текущее состояние, то следующая глава – для вас!

- Мало энергии и сил.
- Постоянно не хватает времени.
- Состояние «что хочу – не знаю, что знаю – не хочу».
- Сложно делать выбор и принимать решения.
- Не радует работа и жизнь в целом.
- Сложно двигаться к цели – она словно теряет смысл.
- Не получается отказаться от вредных привычек и слабостей.
- Не хватает эмоций, жизнь кажется пресной.
- Ощущение, словно живете не своей жизнью.

Теперь предлагаю двигаться по порядку. Начнем с идентификации ценностей.

Как определить свои ценности?

Однажды я попробовала описать свой карьерный путь через допущенные ошибки. Это оказалось сложно, потому что, как я выяснила, ошибок почти не было. Так я пришла к выводу, что в большинстве случаев поступала правильно для себя, потому что неосознанно следовала своим ценностям. Поверьте, наше подсознание действительно знает, чего мы хотим. А процесс выявления своих истинных ценностей помогает нам вывести эту информацию из подсознания и научиться работать с ней.

Ниже я приведу несколько упражнений, которые помогут вам сформировать свою систему ценностей и потребностей. Их можно выполнять по отдельности – какое больше откликнется, или все вместе, чтобы решить этот вопрос комплексно.

ПРАКТИКА

Упражнение «Для меня важно...»

В рамках этого упражнения вам необходимо написать как можно больше предложений, начинающихся со слов «Для меня важно...». Если это вызывает затруднения, то предлагаю вспомнить ситуации, в которых вы делали какой-либо выбор.

Например, когда вы планируете отпуск и выбираете отель – на каких критериях основывается ваш выбор? А когда присматриваете новый автомобиль, на какие характеристики обращаете внимание? По каким параметрам вы можете определить, найдете ли общий язык с новым знакомым?

Проанализируйте все ваши ответы и сгруппируйте их по общим признакам. А теперь оцените, в каких группах оказалось больше всего примеров – вероятно, эти признаки относятся именно к вашим ценностям.

Сочинение

Для этого упражнения вам вновь потребуются блокнот и ручка. Внимательно прочитайте список вопросов ниже и постарайтесь ответить на них в формате сочинения.

1. О чем вы мечтаете? Почему именно об этом?
2. О чем вы чаще всего разговариваете с другими людьми? Почему?
3. Если бы вы узнали, что вам осталось жить всего год, чему бы вы посвятили это время?
4. Представьте идеальную версию себя. Какими качествами вы бы обладали?
5. Какими своими достижениями вы больше всего гордитесь?
6. Составьте список людей, которые вас восхищают, – ваши знакомые, известные личности, герои книг и фильмов? Что их объединяет?
7. Какой(-им) бы вы хотели запомниться людям?
8. Какую информацию вы чаще всего изучаете? Почему это вас интересует?
9. Что вы любите в своей работе? Почему вы выбрали именно ее?
10. Что дарит вам радость и энергию?

Здесь важно не просто обдумать ответы или напечатать их на компьютере, нужно прописать их своей рукой. Как я уже говорила выше, вы сами точно знаете, что для вас ценно и важно, эта информация уже хранится в подсознании. Сейчас наша задача – извлечь ее и проанализировать.

В этих ответах кроются ваши ценности. Приведу простой пример: для девушки, которая больше всего гордится своими детьми, главной ценностью является семья. А для той женщины, которая гордится своей докторской диссертацией, главная ценность – наука и знания. Если одного человека восхищает упорство Скарлетт О`Хары, а другого – самоотверженность и мудрость Джейн Эйр, то, скорее всего, и ценности у них разные.

Итак, выберите место, где вас никто не побеспокоит, и посвятите время себе и выявлению своих ценностей.

Психологические тесты

По запросу «Как найти свои ценности» в Интернете вы найдете много тестов. Я рекомендую опросник Милтона Рокича «Ценностные ориентации», морфологический тест жизненных ценностей (В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушина) и тест авторства VIA Institute on Character (на английском языке).



По QR-коду вы найдете тесты на определение ценностей человека.

<https://thecareers.club/testy-na-opredelenie-svoih-cennostej/>

Еще одна популярная система тестирования – опросник Хогана. Его используют в разных ситуациях: для оценки лидерских качеств, повышения собственной осознанности, иногда при приеме на работу, если речь идет о высокой руководящей позиции. Если вы планируете построить карьеру в большой корпорации, будьте готовы однажды пройти и такое испытание. Интересно, что опросник Хогана невозможно взломать – даже если вы постараетесь в своих ответах казаться лучше, чем вы есть на самом деле, результат это покажет!

Результат опросников Хогана состоит из трех основных разделов. Один из них посвящен ценностям и мотивам, которые вами управляют. Среди них выделяют 10 профессиональных ценностей:

1. Признание.
2. Власть, сила.
3. Гедонизм.
4. Альтруизм.
5. Принадлежность группе.

6. Верность традициям.
7. Безопасность.
8. Финансовый успех.
9. Эстетика.
10. Рационализм.

Ваши ответы на этот опросник дают понимание, какие из 10 мотиваторов для вас важны, а какие не имеют особенного значения. Например, мои основные ценности по Хогану – признание, гедонизм и принадлежность группе. При этом рационализм, финансовый успех и верность традициям, как оказалось, не имеют для меня большого значения.

Список ценностей есть. Что дальше?

Теперь ваша задача – проанализировать список и вычеркнуть лишнее. Если вы схитрили и не скачали мой список ценностей по QR-коду, рекомендую вернуться и сделать это – с таким ориентиром вам действительно будет проще.

Итак, возьмите ручку и вычеркните из списка все то, что вам не откликается. Может случиться так, что несколько ценностей для вас схожи, и сложно определить, какая из них является основной, а какая – вспомогательной. В этом случае я рекомендую небольшую игру. Напишите на двух листочках названия схожих ценностей (например, «деньги» и «накопления») и выберите ту, которая вам ближе. Если вам важно зарабатывать, то вы выберете «деньги». Если же вы стремитесь сформировать финансовую подушку, то, возможно, ваша ценность вовсе не деньги, а безопасность.

Этот метод также поможет вам ранжировать ценности по их важности. Необходимо осознавать, что для вас более значимо, если вы идентифицировали у себя более 3–4 ценностей.

А вот теперь важный вопрос: «Сколько должно быть ценностей?» Представьте себе два бриллианта – у одного 17 граней, у другого 58. Какой из них сверкает ярче? Так вот, чем больше развитых ценностей в вашей системе, тем ярче ваша жизнь. Минимальное количество – 3–4, оптимальное для наполненной жизни – 5–7. Сразу скажу, их не должно быть 20 или 30, здесь нужно знать меру. Во-первых, если ценностей слишком много, некоторые из них неизбежно будут вступать в конфликт между собой. Во-вторых, так вы не сможете сфокусироваться на чем-то конкретном. Сейчас наша задача – идентифицировать хотя бы 3–4 ключевых ценности, но если их будет больше – прекрасно!

Удовлетворение своих потребностей

Как мы уже выяснили, если ваши ценности не удовлетворены, вы можете ощущать неопределенность, неудовлетворенность жизнью, нехватку энергии и т. д. В итоге неудовлетворенные ценности превращаются в потребности, и для жизни в согласии с собой их необходимо принимать во внимание.

Для удовлетворения потребностей можно использовать два способа – созидательный (конструктивный) и разрушающий (деструктивный).

Например, достаточно часто люди определяют для себя такую ценность, как **безопасность**. Это довольно обширное понятие, поскольку безопасность может быть обеспечена уверенностью в себе, в завтрашнем дне, комфортном окружении.

Конструктивно эта потребность может быть реализована через финансовые накопления, укрепление профессионализма (для уверенности, что вы всегда найдете работу), прочные и доверительные семейные связи.

Однако некоторые люди пытаются обеспечить себе безопасность посредством чрезмерного контроля или впадения в состояние жертвы. Представьте себе руководителя, который постоянно проверяет каждый шаг своих сотрудников и любой отчет, состоит во всех чатах и переписках. Это может свидетельствовать о том, что он не чувствует себя уверенно на своем месте. Вместо того, чтобы развивать себя как руководителя и выстраивать доверительные отношения в команде, он или она судорожно держится за свое место, боится делегировать и ослабить контроль.

Рассмотрим другую ценность – **разнообразие** (драйв). Она предполагает яркие эмоции, интерес к неизведанному, любопытство. Опять же конструктивно удовлетворить эту потребность можно через саморазвитие, любознательность, общение с интересными людьми. Однако зачастую используются более легкие, доступные, но разрушающие способы – социальные сети, азартные игры, поверхностные отношения.

Как начать жить разнообразно? Вы наверняка слышали про рекомендации делать небольшие перерывы в течение рабочего дня. Но вот вопрос, как проводить это время? Кто-то может с головой уйти в просмотр постов и сториз и удовлетворять свое любопытство там, а кто-то выйдет на прогулку с коллегой, или посетит мозговой штурм, или уделит пятнадцать минут изучению новых английских слов, или найдет новый рецепт любимых панкейков. В результате даже краткосрочной смены деятельности мозг и тело быстро отдыхают, к тому же на выходе вы получаете пользу – налаженные связи или, например, увеличившийся словарный запас.

Принадлежность к группе – еще одна распространенная ценность. Именно она подсознательно подталкивает людей к выбору корпоративной карьеры. Удовлетворение этой потребности обеспечивает ощущение внутреннего наполнения, признание своим окружением, компанию друзей и доброжелателей, а порой и последователей.

Как удовлетворить эту ценность созидательным способом? Можно проявлять эмпатию, быть открытым, доброжелательным, принимать участие в жизни окружающих. А можно пытаться привлечь к себе внимание постоянными жалобами на жизнь или просьбами о помощи. Да, в краткосрочной перспективе этот способ может обеспечить вам ощущение поддержки, но эффект быстро пропадет. Согласитесь, мало кто захочет видеть возле себя того, кто вечно чем-то недоволен.

Еще одна ценность, довольно близкая предыдущей, – **признание**. Наверное, это самая популярная ценность среди карьеристов. Ее реализация дарит ощущение значимости, с ее удовлетворением появляется смысл жизни. Таким людям работа приносит удовольствие, если окружение ими восхищается.

Как реализовать потребность в признании конструктивно? Повышать уровень профессионализма, достигать поставленных целей, выступать на публике, приносить окружающим пользу. Однако, к сожалению, некоторые люди пытаются повысить свою ценность через унижение и обесценивание других, запугивание, грубость и сплетни. Вы могли встречать таких властных руководителей, которые выстраивают свой авторитет на силе. Также наверняка вы знакомы с людьми, которые постоянно подшучивают над вами или окружающими, упражняясь в сарказме. Если вы замечали подобное поведение за собой, постарайтесь все же использовать конструктивные методы, а не разрушать свою и чужую карьеру. Возможно, ваши шутки и смешат коллег, но руководитель может относиться к такому поведению иначе.

Если среди ваших ценностей значится **развитие, рост**, то вы непрерывно находитесь в процессе познания чего-то нового, ощущаете прилив сил, когда замечаете свой прогресс. Эта ценность чаще всего находит реализацию в учебе, чтении, путешествиях, творчестве, в карьере и собственном бизнесе. Интересно, что с реализацией этой ценности ошибиться сложно – не существует деструктивных способов развития. Однако я порой наблюдаю гиперувлеченность поиском дополнительной информации, которая, по сути, не так уж нужна – это изучение ради изучения без практической пользы. В результате мозг оказывается перегружен, а самореализация и удовлетворение так и не наступают: им просто не находится места в череде вебинаров и марафонов.

Среди руководителей часто встречается такая ценность, как **желание делиться, отдавать**. Она реализуется через передачу знаний, менторство, преподавание, консультации, обучение команд. Вне корпоративной жизни – через благотворительность и заботу о других людях. В результате у человека появляется ощущение счастья, когда он осознает, как жизнь других людей улучшилась благодаря его вложениям.

Однако вернемся к списку из десяти лидерских ценностей. Предлагаю рассмотреть, как каждая из них может быть реализована конструктивным и деструктивным способами.

Таблица 1. Источники удовлетворения потребностей, соответствующих основным лидерским ценностям

Потребность	Основные мотиваторы	Конструктивный источник	Деструктивный источник
Признание	<ul style="list-style-type: none"> Окружающие замечают ваши усилия. Ваши достижения восхваляют и радуются успехам. Вы работаете над важными проектами. Находитесь в центре внимания. Вы популярны и известны. 	<ul style="list-style-type: none"> Участие в трендовых проектах компании. Участие в презентациях и публичных выступлениях. Искренняя радость успехам, внимание к ним. 	<ul style="list-style-type: none"> Соперничество с коллегами и с членами своей команды. Акцент на публичность и продвижение за счет потери качества. Общение только с доброжелателями и неприятие негативной обратной связи. Фокус исключительно на себе, а не на потребностях команды.
Власть	<ul style="list-style-type: none"> Повышение, получение лидерских позиций в организации. Свобода ставить свои собственные цели и выбирать методы их достижения. 	<ul style="list-style-type: none"> Достижение поставленных целей и формирование результата. Генерация инновационных идей. Поиск возможностей принести пользу компании. Проявление инициативы. Работа в динамичных командах. 	<ul style="list-style-type: none"> Доминантное отношение к коллегам и подчиненным. Демонстрация завышенных ожиданий и требований. Проявление конкуренции. Присваивание командных достижений исключительно себе.
Гедонизм	<ul style="list-style-type: none"> Удовольствие от работы. Интересное и приятное окружение. Баланс между работой и личной жизнью. 	<ul style="list-style-type: none"> Генерация инновационных идей. Организация развлечений и командных активностей. Комфортная обстановка в офисе. Реализованность на работе и в личной жизни. Командировки, путешествия. 	<ul style="list-style-type: none"> Эпатажное поведение, нарушение правил организации. Генерация идей просто от скуки. Общение только с теми, кто умеет веселиться, и пренебрежение к людям другого склада.
Альтруизм	<ul style="list-style-type: none"> Помощь людям, которые в этом нуждаются. Возможность работать над проектом в команде. 	<ul style="list-style-type: none"> Работа в корпоративной культуре, нацеленной на сотрудничество. Участие в проектах, где результат зависит от всей команды, не только от личного вклада. Организация тренингов для команд и коучинговых встреч со своими подчиненными. 	<ul style="list-style-type: none"> Сентиментальные решения, не основанные на логике или фактах. Оценка сотрудников на основе личных отношений, а не по итогам результатов выполненной работы. Фокус на благотворительную работу, а не на поставленные задачи. Отношение к подчиненным и коллегам с позиции родителя, а не партнера.

Потребность	Основные мотиваторы	Конструктивный источник	Деструктивный источник
Принадлежность группе	<ul style="list-style-type: none"> Активная работа в команде. Разнообразные проекты. Общественное признание и одобрение. Разветвленная сеть контактов на работе. 	<ul style="list-style-type: none"> Демонстрация доверия в команде. Интенсивное общение с представителями разных групп и команд. Активное участие во встречах и совещаниях. Фокус на успех команды, а не на свой собственный. 	<ul style="list-style-type: none"> Формирование команд там, где вполне достаточно самостоятельной работы. Многочисленные непродуктивные встречи и совещания. Недооценивание индивидуальной работы, которая порой более эффективна и менее затратна по времени.
Верность традициям	<ul style="list-style-type: none"> Нахождение в среде с развитой структурой, правилами и традициями. Работа в корпоративной культуре. 	<ul style="list-style-type: none"> Получение исчерпывающей информации о стандартах корпоративной среды. Установление правил работы для своей команды. Выбор профессии, не предусматривающей инновации. 	<ul style="list-style-type: none"> Принуждение всех членов команды четко следовать правилам. Чрезмерный контроль над соответствием стандартам и правилам. Отказ от разнообразия в команде и инновационных предложений.
Безопасность	<ul style="list-style-type: none"> Стабильный финансовый доход. Предсказуемость и структура во всем. Работа в сфере с развитой структурой и правилами. 	<ul style="list-style-type: none"> Работа в стабильных больших компаниях. Отсутствие стресса и цейтнота на работе. Отсутствие риска и большой ответственности. Внедрение стандартов, правил и бюрократии где это возможно. 	<ul style="list-style-type: none"> Чрезмерная, доскональная проверка информации для принятия решения. Дотошность к причинно-следственным связям всех процессов. Отказ от спонтанных, но потенциально выгодных действий и решений. Страх изменений, даже если процессы не работают и нуждаются в пересмотре.
Финансовый успех	<ul style="list-style-type: none"> Возможность хорошо заработать. Позиции, предусматривающие рост финансового дохода. 	<ul style="list-style-type: none"> Работа в продажах и в сферах с высоким доходом. Работа в сферах финансов, инвестиций, в стартапах и предпринимательстве. 	<ul style="list-style-type: none"> Принятие решений, основанных только на потенциальной финансовой выгоде, не учитывая чувства людей. Фокус исключительно на финансовых целях без внимания к другим аспектам бизнеса.
Эстетика	<ul style="list-style-type: none"> Возможность самовыражения. Деятельность, связанная с красотой, дизайном. 	<ul style="list-style-type: none"> Работа в сфере инноваций и управления проектами. Выбор работы, предполагающей генерацию идей. Реализация в творчестве. Реализация в маркетинге. 	<ul style="list-style-type: none"> Генерация нереалистичных и не приносящих пользу идей и решений. Фокус на эстетической части проекта. Фокус на процессе, а не на результате.
Рационализм	<ul style="list-style-type: none"> Доступность информации. Причастность к исследованиям, технологиям, анализу. 	<ul style="list-style-type: none"> Рациональный подход к принятию решений. Работа в сфере анализа и сбора данных. Фокус на долгосрочных проектах с размытыми сроками сдачи. 	<ul style="list-style-type: none"> Фокус на сборе и анализе данных без внимания к актуальности и срокам выполнения задач. Фокус на информации и идеях без оглядки на людей. Бесконечные дискуссии.

Поддержание системы ценностей

Итак, мы научились идентифицировать свои ценности (в том числе лидерские) и удовлетворять потребности конструктивными способами. Но как добиться гармоничного состояния на постоянной основе?

Во-первых, введите в привычку принимать решения в соответствии со своими ценностями. Используйте их как чек-лист – сверяйте, насколько ваше решение соответствует каждому пункту. Во-вторых, целенаправленно планируйте действия, которые удовлетворят ваши ценности.

ПРАКТИКА

Упражнение «Анализ системы ценностей»

Чтобы проанализировать, насколько ваши ценности удовлетворены, можете воспользоваться следующим алгоритмом.



По QR-коду для скачивания доступна Excel-таблица – анализ системы ценностей.

<https://thecareers.club/analiz-udovletvorennosti-sistemoj-svoih-cennostej/>

Таблица 2. Анализ уровня удовлетворенности своей системой ценностей

Анализ Системы Ценностей						
	Ценность	Степень важности	Степень удовлетворенности	Балл (степень важности x степень удовлетворенности)		
Шаг 1	Свобода	10	Шаг 2 9	Шаг 3 90	Шаг 4	
	Гедонизм	9	8	72		
	Признание	9	8	72		
	Принадлежность	6	8	48		
	Безопасность	4	10	40		
	Семья	5	9	45		
	Власть	3	6	18		
		Итого: 460	Шаг 6	Итого: 385	Шаг 5	
Коэффициент удовлетворенности: 84%						Шаг 7

Шаг 1. Определите свои ценности.

Шаг 2. Оцените каждую ценность по степени важности от 0 до 10. Если сложно расставить приоритеты, используйте метод карточек, описанный выше.

Шаг 3. Теперь оцените степень удовлетворенности каждой ценности также от 0 до 10. Для удобства можете выбрать какую-то конкретную сферу, например карьеру, и оценить реализацию ценностей в ней. Кстати, будет полезно оценить, что именно для вас значит удовлетворение каждой ценности на 10 баллов.

Шаг 4. Перемножаем степень важности и степень удовлетворенности относительно каждой из ценностей.

Шаг 5. Суммируем все баллы в четвертой колонке.

Шаг 6. Суммируем все показатели степени важности и умножаем полученное число на 10.

Шаг 7. Результат шага 5 (сумма значений четвертой колонки) делим на результат шага 6 – получаем средний коэффициент удовлетворения вашей системы ценностей в выбранной сфере.

Теперь расшифруем результат:

100 % – 80 % – высокий показатель удовлетворения системы ценностей.

Все прекрасно!

80 % – 50 % – средний показатель: рекомендую выделить три наименее удовлетворенных потребности и прописать конструктивные действия для повышения показателя в каждой (можно подсмотреть в таблице выше или придумать свои).

Менее 50 % – похоже, эта сфера жизни требует детального пересмотра и кардинальных изменений.

Как ценности помогают в карьерном развитии?

Описанные выше алгоритмы помогают сформировать и сбалансировать систему ваших ценностей, в том числе в профессиональной сфере. Чтобы было проще, можете опереться на список из десяти ценностей по Хогану, проанализировать их и составить план конструктивных действий для их реализации.

Этого достаточно, чтобы безошибочно строить карьеру в соответствии с ценностями? Не совсем.

Для построения осознанной и комфортной карьеры свои важно ценности синхронизировать с ценностями других людей, компаний и даже культур. Что вы выберете – позицию финансового аналитика в немецкой табачной компании или позицию маркетолога в итальянском фармацевтическом холдинге? Для кого-то выбор очевиден, а кто-то затруднится с ходу ответить. Кто-то выбрал бы финансы, но увлечение ЗОЖ не позволяет быть причастным к табачной индустрии, а кто-то ценит пунктуальность и будет испытывать сложности, работая в неспешной Италии.

Как вы уже могли догадаться, кроме личных ценностей, есть еще культурные и корпоративные, и с ними желательно синхронизироваться.

Представьте себе каждую группу ценностей в виде плоскостей – на пересечении лежит точка вашего комфорта.

Культурные ценности обычно называют менталитетом. Знаете, как бывает: приезжаешь в новую страну, а чувствуешь себя как дома? Значит, культурные ценности этой страны совпали с вашими личными. Например, когда я жила в России, часто слышала в свой адрес высказывания из разряда: «Нельзя жить, как будто каждый день праздник». В Мексике же я себя чувствую комфортнее, так как одна из моих ключевых ценностей – гедонизм – отлично синхронизируется с менталитетом этой страны. Что касается культурных различий для профессиональной деятельности, то в данном случае необходимо обращать внимание, на что ориентирована компания (на отношения или на результат), на то, как работники относятся к распорядку дня и срокам, а также имеете ли дело с иерархической культурой управления или с эгалитарной.

Ценности компании находят отражение в ее корпоративной культуре. Для примера приведу ценности четырех компаний, которые они сами провозглашают на своих сайтах:

«МегаФон»: взаимоуважение, инновации, честность, открытость, надежность.

«Росэлектроника»: технологии, конкурентоспособность, капитализация.

Revlon: красота, креативность, развитие талантов, желание победить, высокое качество.

Heineken: уважение к людям, забота об окружающей среде, радость и позитивное отношение к жизни.

В какой из компаний, на ваш взгляд, будет комфортно себя чувствовать человек с такими ценностями, как свобода, гедонизм, признание, принадлежность к группе? Это мои ценности, и я могу поделиться с вами своими ощущениями по поводу перечисленных корпоративных культур.

В первой компании я чувствовала себя очень комфортно, руководство действительно было открытым и доброжелательным, здесь искренне ценили сотрудников. Я могла бы сделать неплохую карьеру в этой компании, но мне не хватало масштабности, так как филиал этой компании находился в маленьком городке. Уже тогда мне было там тесно, я не чувствовала свободы – одной из моих ценностей. Буквально спустя полгода я переехала в Москву.

Ценности второй компании не совпадали с моими – руководство было настроено только на получение прибыли, а, как вы видите, деньги не играют для меня ключевой роли.

Ценности третьей компании были мне близки – я часто бывала на показах в Европе, много путешествовала, в командировках меня окружали красивые и интересные люди. Но я работала в российском представительстве, и мои личные ценности не совпадали с ценностями моего прямого руководства, мы буквально говорили на разных языках. Я проработала там три года, получила хорошее предложение и попрощалась.

И вот уже более десяти лет я работаю в Heineken, а мои ценности в целом совпадают с ценностями компании. Например, мне очень близки радость и позитивное отношение к жизни: наши совещания – это всегда праздник, даже если на повестке не самый веселый вопрос. Мне комфортно в такой обстановке, хотя человеку, который ставит на первое место рационализм и верность традициям, она может прийти не по вкусу.

Для успешной карьеры важно, чтобы ваши личные ценности совпадали с ценностями компании.

Я всегда выясняю ценности кандидатов на собеседовании. Конечно, напрямую вопрос «А какие у вас ценности?» я задаю не всем. Часто я составляю впечатление через вопросы, при помощи которых мы с вами определяли личные ценности выше.

С особенным вниманием я отношусь к кандидатам, которые будут работать непосредственно со мной. Выше я уже говорила, что важно совпадать в ценностях не только с компанией в целом, но и со своим руководителем. Например, при прочих равных я скорее выберу человека, который, как и я, увлекается путешествиями, чем того, кто никогда нигде не был. Я знаю, что путешествия – это один из конструктивных способов закрыть потребность в разнообразии, и мне это говорит о многом.

Помимо синхронизации с корпоративной культурой компании, также необходимо понять, совпадают ли ваши личные ценности с ценностями руководителя и коллег. Это может стать залогом комфортного сотрудничества в коллективе и налаженных взаимоотношений с менеджером, что в итоге обеспечит гармоничное карьерное развитие.

Графически ваш прямой путь к карьерной мечте через синхронизацию ценностей может выглядеть следующим образом.

Схема 2. Синхронизация ценностей



Где грань между личными ценностями и ценностями компании? Абсолютно закономерный вопрос. Неужели нужно отказываться даже от перспективных предложений, если ценности компании не до конца совпадают с личными?

Выше я рассказывала, что мои ценности не всегда совпадали с ценностями компании, но тем не менее я росла. Дело в том, что я действительно эффективно работала, быстро училась и умела выстраивать отношения с руководством. Да, рост был, но если бы ценности все же совпадали, этот рост был бы более быстрым и менее энергозатратным.

Помните, что ценности – это позвоночник вашей энергетической системы. В норме он состоит из тридцати трех позвонков, но сможете ли вы существовать, если их вдруг станет двадцать восемь? Может, и получится, но насколько это будет комфортно? При выстраивании карьеры вы можете поступиться своими личными ценностями, но будьте готовы к потере энергии и зудящему ощущению, словно вы не на своем месте, а также к сложностям в карьерном продвижении.

Понимание системы ценностей помогает выстроить стратегию карьерного роста.

Благодаря пониманию ценностей вы можете управлять своей жизнью и всегда поступать правильно именно для вас, а не очевидно.

Переоценка ценностей

С ценностями разобрались, а что теперь? Этот список должен сопровождать вас всю оставшуюся жизнь? Нет, с течением времени ваши ценности вполне могут измениться. Чаще всего они формируются нашим окружением. Это родители, учителя, друзья, известные личности, культурный фон – книги, кино, даже герои мультфильмов, с которыми вы вольно или невольно ассоциировали себя.

Также возможно, что список ваших ценностей в течение жизни останется примерно тем же, просто вы иначе расставите приоритеты. А может сложиться и так, что на первый план выйдут совершенно иные вещи, и то, что волнует вас сейчас, через пару лет перестанет казаться важным. Это нормально, и не нужно корить себя за непостоянство.

Катализатором для переоценки ценностей, во-первых, может служить изменение вашей собственной роли. Например, девушка, которая с упоением строила карьеру, вышла замуж и родила ребенка: логично, что в ее системе ценностей на первый план выйдут семья, безопасность и здоровье, поскольку ее новая роль – роль матери.

Во-вторых, система ценностей подвергается изменениям в результате кризиса. Это не обязательно какое-то негативное событие, например, кризисом может стать адаптация после переезда в другую страну. Кризис становится точкой роста, благодаря чему вы перерастаете некоторые прежние ценности и формируете новые.

И, наконец, возраст. Мы взрослеем, проходим различные фазы личностного развития и получаем новый опыт. Вспомните, что было для вас главным в жизни пятнадцать лет назад? Уверена, сейчас картина если не кардинально, то все же изменилась: всех нас в юношестве больше интересовали развлечения, чем карьера или семья. Большинство точно.

Поэтому важно чутко следить за состоянием своей системы ценностей и не предавать себя. Переоценка ценностей может помочь вам сделать скачок в рамках текущей работы или же решиться на уход, чтобы подыскать что-то более подходящее. Я расскажу, как это было у меня.

Переоценка ценностей в действии

Серьезная переоценка ценностей произошла, когда мне было 32 года. В начале карьеры я не старалась выстраивать крепкие отношения с коллегами. У меня всегда были хорошие отношения с руководством, но я налаживала их скорее интуитивно, а не стратегически. На коллег и подчиненных же я смотрела как на подспорье в достижении результата – меня интересовали компетенции, а не их личные качества или клички домашних питомцев.

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.