

## ГЛАВА 1

# Карьерный вызов XXI века

**Ч**то не так в сегодняшней сфере труда? Я бы начала с возражения: во многих отношениях то, что кажется неправильным, на самом деле – сияющий луч надежды. Поэтому подобная постановка вопроса заведомо некорректна. Однако в качестве дискуссии давайте попробуем определить, что можно назвать недугами рынка труда XXI века.

Начнем с позитивной стороны. В 2017 году мировое сообщество, объединившись под знаменем ООН, сформулировало надежды на лучшее будущее для всех в виде Целей устойчивого развития. Это набор из 17 взаимосвязанных целей для экологически, социально и экономически стабильного развития и сохранения социальных, культурных, биологических и физических систем. В 2019 году, давая оценку достигнутому прогрессу, Генеральный секретарь ООН указал относительно цели под номером 8 («достойная работа для всех, экономический рост и производительная занятость»), что, хотя производительность труда выросла, а безработица вернулась на докризисный уровень, «мировая экономика растет более медленными темпами. Необходимо обратить особое внимание на улучшение

карьерных возможностей, особенно для молодежи, снижение неофициальной безработицы, сокращение гендерного разрыва и создание безопасных и спокойных условий труда, чтобы достойная работа была у всех» (UN, 2019).

В ежегодном докладе о счастье Всемирного совета по счастью (мозговой центр политиков и исследователей, базирующийся в ОАЭ, предназначенный для содействия счастью и субъективному благополучию посредством определения государственной политики во всем мире и стандартизации счастья в качестве меры, которой должны руководствоваться правительства всех стран; в 2021 году рейтинг стран по этому показателю таков: 1-е место у Финляндии, у США 19-е место, у России – 79-е) за 2019 год говорится, что материальные условия жизни сегодня высоки как никогда, однако уровень счастья им не соответствует. Как показывает статистика психического здоровья, индекс тревожности и депрессии в странах с высоким уровнем дохода достигает пугающих размеров. По имеющейся информации, в Европе менее 12 процентов людей довольны своей работой (Helliwell et al, 2019). В Докладе о состоянии глобального рынка труда Института Гэллапа сообщается: 85 процентов работников утратили интерес к своей деятельности, что привело к потерям производительности в размере 7 миллиардов долларов. Хуже всего ситуация в странах Запада – там всего 10 процентов работников заинтересованы в своей работе (Gallup, 2017). В Великобритании в разное время суток посредством мобильного приложения собиралась информация у десятков тысяч пользователей – миллионы битов данных. Анализ информации показал, что оплачиваемая работа как таковая ниже котировалась по критерию благополучия, чем другие 39 видов деятельности, к которым люди испытывали интерес, за единственным исключением – лежать больным в постели (Bryson and MacKerron, 2017)!

Если взять для примера конкретную сферу труда и оценить тенденции удовлетворенности своей работой, каждый третий врач в Великобритании подумывает уйти с работы в течение следующих пяти лет (Cook, 2018).

Что же происходит?

## **Что не так в сегодняшней сфере труда**

**Б**ыло бы намного проще заполнить страницы этой книги экономическим анализом изменений на рынке труда за последние несколько десятилетий и поdiskutировать о квантифицируемых факторах – таких как волны стагнации, рост стоимости жизни и их воздействие на показатели благополучия. Поступив так, мы – что неудивительно – обнаружили бы, что оплачиваемая работа оказывает значительное влияние на общий уровень счастья и удовлетворенности жизнью. Именно таковы результаты экономического анализа, проведенного в Великобритании, США и других странах мира (DeNeve and Ward, 2017). Действительно, оплачиваемая работа занимает центральное место в жизни многих людей, которые тратят внушительную часть времени бодрствования, трудясь за деньги или занимаясь поисками такой работы, если ее нет.

Было бы, однако, справедливо заметить, что, хотя научная революция и успехи капиталистического строя существенно повысили материальное качество жизни и ее продолжительность, в части глубинного экзистенциального благополучия они потерпели провал. Именно здесь социальный, философский и психологический анализы должны уделить большее внимание качественным, не так легко измеримым элементам социальной ткани современного

общества и нашего чисто человеческого карьерного опыта. Ведь, как гласит известный афоризм, «*Не все, что можно сосчитать, считается, и не все, что считается, можно сосчитать*».

Хотя с точки зрения измеримости исследование человеческого опыта представляет проблему, именно здесь можно найти истинные жемчужины коллективного и индивидуального знания, способные изменить течение нашей жизни. Но прежде давайте бросим взгляд на глобальный ландшафт, где мы с вами трудимся.

## **VUCA: нестабильность, неопределенность, сложность, неоднозначность**

**V**UCA – это акроним английских слов *volatility* (нестабильность), *uncertainty* (неопределенность), *complexity* (сложность) и *ambiguity* (неоднозначность), а по сути он означает: *что, ради всего святого, с нами происходит?* Впервые это понятие возникло в 1987 году на почве современных ему теорий лидерства. Сегодня VUCA-концепция развивается с учетом теорий и идей стратегического мышления и лидерства на уровне крупных организаций (Bennett and Lemoine, 2014). Кроме того, термин VUCA используется для описания вызовов, стоящих перед такими организациями, – к примеру, это сбои и нарушения под влиянием новых технологий, политические сдвиги или стихийные бедствия, такие как природные катастрофы или инфекционные заболевания.

Вот пример того, как VUCA проявляет себя в организациях, где мы трудимся, а также в повседневной жизни. В 2011 году в Таиланде случилось одно из сильнейших наводнений в истории страны. Из-за наводнения встали важнейшие

производства. В то время мировая электронная индустрия только начала восстанавливаться после сильного землетрясения, которое произошло в том же году в Японии. Таиланд – это хаб производства электроники для сотен компаний по всему миру, включая находящегося в Калифорнии мирового лидера по выпуску жестких дисков. Разрушительные наводнения повлияли на операционную деятельность компаний в глобальном масштабе, в том числе в результате недоступности таких девайсов, как ноутбуки.

Иными словами, наш мир настолько *взаимозависим*, что на наличие ноутбуков и мониторов свободно может воздействовать погода на другом конце земного шара. Эффект катастроф больше не локален – мы все взаимосвязаны и уязвимы перед лицом бедствий, где бы мы ни находились, даже если катастрофа случается и не в нашей стране или не в нашем регионе.

## КАК VUCA ПРОЯВЛЯЕТ СЕБЯ В ВАШЕЙ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вы наверняка знаете, что в некоторых ситуациях приходится принимать непростые карьерные решения. Важно помнить, что существует множество неподконтрольных вам факторов и что любое решение – это риск. Вы нисколько не обязаны выдавать идеальное, непогрешимое решение – это вообще невозможно. Итак, можете – до определенной степени – расслабиться: знайте, что VUCA – неотъемлемая часть сегодняшней сферы труда и карьеры. Так что же такое VUCA конкретно для вас?

*V = Volatility (Нестабильность): высокий темп изменений*

*Пример:*

В вашей организации: после стихийного бедствия или политического переворота происходит сдвиг в общей картине деятельности заинтересованных лиц.

В вашей карьере: вы начинаете проект, но его отменяют, или ваша роль внезапно сводится к минимуму.

*U = Uncertainty (Неопределенность): отсутствие предсказуемости*

*Пример:*

В вашей организации: запускается новый продукт или внедряется политика, бросающие тень на будущее вашей отрасли.

В вашей карьере: вы годами делаете карьеру, которая внезапно заходит в тупик.

*C = Complexity (Сложность): отсутствие четкой причинно-следственной связи и множественность факторов влияния в любой ситуации*

*Пример:*

В вашей организации: вы работаете на глобальном уровне с множеством организаций, каждая из которых имеет свою культуру, свои правила и программы.

В вашей карьере: вы получаете квалификацию, подготовку, нарабатываете связи, но никак не можете выйти на следующий уровень или получить повышение в сложном политическом ландшафте.

*A = Ambiguity (Неоднозначность): даже при наличии цепочки причинно-следственных связей она может быть неверно истолкована или воспринята*

*Пример:*

В вашей организации: вы расширяете свою сферу компетенций или рынок, включая туда области либо аудитории, с которыми плохо знакомы.

В вашей карьере: вы тратите время и усилия, налаживая стратегические отношения, но внезапно осознаете, что неправильно оценили политику и возможности.

## **Искусственный интеллект и технологические потрясения**

**В** последнее время много говорится о радикальном воздействии искусственного интеллекта (ИИ) и технологических инноваций на природу труда. Как проочит Илон Маск, человеческий труд вскоре устареет, его заменят роботы, а мы станем посвящать свое время отдыху и более сложным и приносящим удовлетворение занятиям, к примеру, музыке и другим искусствам, при этом государство будет выплачивать каждому гарантированные средства (Clifford, 2016).

В зависимости от рода ваших занятий почти половину их можно автоматизировать. В один прекрасный день вы, возможно, разделите рабочие обязанности с роботом! В 2017 году в докладе Всемирного экономического форума об инклюзивном росте и развитии выражалась обеспокоенность по поводу того, что государственные службы превращаются в новый Uber, используя принципы экономики

свободного заработка и нанимая врачей и учителей на временной основе (WEF, 2017). В отчете, опубликованном Reform в Великобритании, предполагается, что к 2030 году чат-боты заменят до 90 процентов административного персонала Уайтхолла (правительственного комплекса), а также десятки тысяч сотрудников Национальной службы здравоохранения и лечащих врачей, позволив сэкономить до 4 миллиардов фунтов в год (Hitchcock et al, 2017).

С другой стороны, McKinsey в своем исследовании оптимистичнее оценивает человеческий вклад, указывая, что автоматизированы будут не сами рабочие места, а связанные с ними определенные виды деятельности (McKinsey & Co, 2017). Согласно ее оценкам, современные технологии способны обеспечить автоматизацию 45 процентов операций по всем рабочим местам, но всего 5 процентов реальной деятельности. Интересно, что эти цифры не касаются специалистов с невысоким заработком, оказывающих низкоквалифицированные, но уникальные услуги, например, плотников, плиточников, а также профессионалов, работающих в творческой или социальной индустрии, например, поваров, парикмахеров, садовников и сиделок, которые склонны к интуитивному принятию решений и эмпатии и лучше защищены от последствий автоматизации, чем люди на высокооплачиваемых должностях, в обязанности которых входит систематический анализ данных.

В своей книге «Вторая эра машин» Эрик Бриньолфсон и Эндрю Макафи утверждают, что мы стоим на пороге автоматизации наиболее когнитивных функций и что программируемые машины вскоре заменят людей (Бриньолфсон Э. и Макафи Э. Вторая эра машин. М. : Neoclassic, АСТ, 2017). По мнению авторов, цифровые технологии играют в отношении человеческого мозга ту же роль, что и паровой двигатель в отношении человеческой мускулатуры на заре

индустриальной революции. Также авторы выделяют три сферы навыков, в которых мы, люди, по-прежнему намного опережаем машины.

1. Блестящая креативность, способная генерировать такие вещи, как новые бизнес-идеи, научные прорывы, захватывающие романы и так далее.
2. Сноровка, подвижность. Невероятно сложно создать робота, который сумеет выполнять работу официанта в ресторане, не разбивая тарелок и не приводя в ужас посетителей. Тонкие манипуляции и чувствительность – не для роботов.
3. Эмоции, межличностные отношения, забота, уход, коучинг, мотивация, лидерство.

Суждено ли предсказаниям Илона Маска исполниться или нет, но весьма вероятно, что в следующие несколько десятилетий природа труда значительно изменится. Как это будет выглядеть на практике, когда работники начнут адаптироваться к появлению машин? В какие навыки, программы обучения и карьерные возможности стоит им вкладываться? Согласно выводам исследования McKinsey & Co по данным из 46 стран, все работники столкнутся с необходимостью адаптации, поскольку будут появляться рабочие места с всевозрастающим участием сложных машин. Похоже, что разумной стратегией будущих работников станет наработка высокоуровневых когнитивных способностей, включая социальные и эмоциональные навыки, креативность (на сегодняшний день это первый навык, ценимый работодателями (Anderson, 2020)) и другие умения, которые сложно или пока невозможно автоматизировать для решения комплексных проблем VUCA-мира (McKinsey & Co., 2017).

Как бы ни выглядело будущее, подобные изменения, разумеется, вынуждают нас пересмотреть определение труда и того, что это значит – быть человеком. Исследуя природу человеческого опыта, а также коллективных и индивидуальных убеждений, которые нам предлагаются, мы сможем сделать первые шаги, адаптируясь к быстрым переменам, происходящим как в сфере экономики труда, так и за ее пределами.

## **Работа всю жизнь на одном месте: конец эпохи**

**Н**аша трудовая жизнь длится примерно 80 000 часов. Это 40 лет x 50 недель x 40 часов – в общем, внушительная часть всей жизни (80 000, 2019)! В прошлом веке считалось, что трудовая жизнь начинается с получения образования или стажировки в соответствующей области, за этим следует получение оплачиваемого места в конкретной отрасли или компании, где человек и работает, как правило, до пенсии. Сегодня смена места работы – норма во многих странах, в том числе в Великобритании, и большинство людей меняют работу как минимум дважды (Usborne, 2014). Согласно исследованию, проведенному страховой фирмой Scottish Widows, две трети респондентов в возрасте до 30 лет либо уже перешли на новое место, либо планировали это сделать – и это в 2014 году, когда еще ощущались последствия рецессии 2008 года. Сравните эти цифры с показателями для людей в возрасте свыше 70 лет: всего треть из них меняла место работы в течение всей карьеры (Usborne, 2014).

Для многих смена карьеры связана не с накоплением богатств, а с обретением самодостаточности и реализацией собственных чаяний. Необязательно обеспечивать свои потребности в иерархическом порядке

по пирамиде Абрахама Маслоу (сначала материальные, потом духовные), можно заниматься этим одновременно. Не обязательно сначала обеспечить благоденствие, а потом творить добро. Материя должна быть наполнена духом. Это придает карьере устойчивость в эпоху, когда мы, как ожидается, должны трудиться дольше, чем предыдущие поколения. Теперь, когда наша карьера продолжительнее по времени, но менее ригидна (с большей степенью приспособляемости), существует как неопределенность, обусловленная переменами, так и возможность реализовать полный спектр карьерных устремлений (Barrett, 2017).

### САМОАНАЛИЗ. Ваша карьера

Если бы вы уделите всего один процент от 80 000 часов вдумчивому стратегическому анализу своей работы и карьеры, это составило бы 800 часов. Готова держать пари, что большинство людей столько времени на это не тратят! Сколько времени потратили лично вы на обдумывание собственной карьеры и принятие решений? Возможно, вы прибегли к традиционному подходу, обсуждая все это за кофе с другом или наставником либо за обедом с партнером. Но позвольте себе осознанно уделить этой задаче некоторое количество времени и потратьте его с толком, возможно даже, спокойно посидев в одиночестве. Подумайте вот о чем:

- Вам нравится ваша работа?
- Что именно вам в ней нравится?
- Можно ли найти эти положительные характеристики где-то еще, или же они присущи только данной конкретной работе?

- Что у вас в приоритете: безопасность и хорошее вознаграждение? Или смысл и увлеченность?
- Если деньги не главное, тогда что?
- Если бы вы обрели всю полноту смысла и самореализовались в мире, сколько бы вам понадобилось денег для жизни?

## **Наш мозг – это мир, полный неопределенности**

**М**ожно представить человеческий мозг как объект, состоящий из двух основных отделов с различными операционными режимами: 1) маммально-рептильный мозг, отвечающий за выживание, удовольствие и избегание боли; и 2) неокортекс, который отвечает за рассуждение, планирование, выполнение сложных заданий и эмпатию.

Маммально-рептильный мозг гораздо древнее неокортекса с точки зрения эволюционной истории, и, согласно наблюдениям нейробиологов, он намного сильнее определяет ваше поведение. Дело в том, что он активирует мощные физиологические отклики, которые способны обретать форму специфических эмоций, таких как гнев или желание. Более сложным и тонким функциям неокортекса (рассуждение, эмпатия, креативность) невероятно сложно включаться в работу, когда маммально-рептильный мозг берет верх.

Если вы работаете в условиях проблемной, токсичной трудовой культуры (повышенная конкуренция и агрессия), то обоснованно ощущаете угрозу. Сочетание факторов естественной человеческой эволюции и всего

вышеуказанного вызывает постоянное чувство пребывания «на грани» – с риском надвигающегося выгорания. В следующих двух главах мы подробнее поговорим о трудовой культуре и выгорании. Во второй части книги мы исследуем, как можно использовать сверхспособности человеческого сознания с помощью инструментов коучинга, чтобы преодолеть ощущение «на грани» и восстановить способность оптимального и мудрого принятия решений.

## **Неопределенность как возможность переосмысления**

**И**так, теперь, когда мы поговорили о том, что не так, – а что же есть хорошего в сегодняшней сфере труда? Возможности повышения эффективности, которые предоставляет доминирующая экономическая система, а именно капитализм, способны обеспечить преимущество каждому из нас, особенно в сочетании с системой сдержек и противовесов в соответствующих этических и регуляторных рамках. А еще мы знаем, что все это работает при должном применении. Скандинавские страны имеют собственные проблемы, однако их часто приводят в пример как идеальную модель капиталистической социальной демократии с высокими стандартами уровня жизни и социального равенства (эгалитаризма).

Определяющая характеристика системы глобализации, в которой мы трудимся, – это расширение спектра доступных возможностей. Гибель модели «одна карьера на всю жизнь» обеспечила подъем популярности относительно новых явлений, таких как технологические стартапы (среди таких успешных «единорогов» – Apple и Microsoft), а также образа жизни «цифровых кочевников», когда дух предпринимательства и стремление к географической мобильности

открывают поразительные и разнообразные карьерные возможности. Однако такие возможности даются не всем в равной степени, и в настоящее время многие люди прилагают огромные усилия с целью получить достойную работу, подготовку или поддержку при принятии решений (не говоря уже о 800 часах на самоанализ), чтобы сориентироваться на сложном рынке труда XXI века. Даже для тех, кому эти возможности доступны, могут существовать иные барьеры (внешние и внутренние), мешающие ухватиться за свой шанс обеими руками.

## **Барьеры на пути к карьерным изменениям: причины внутри причин**

**В** VUCA-мире можно назвать сколько угодно причин, по которым человек остается на нелюбимой работе или никак не может самореализоваться: экономика, политические перемены, рынок занятости, ипотека и образование, которые сами за себя не заплатят, и так далее. Хотя временные и материальные соображения – очень даже реальные факторы в принятии карьерных решений, обычно, для того чтобы оставаться на месте, существуют глубинные резоны. И в основе этих глубинных резонов, как свидетельствует мой опыт, зачастую скрывается фундаментальный *страх перемен*, или неприятие неопределенности. Потратив тысячи часов на собеседования в рамках трансформационного коучинга с ярчайшими личностями планеты, я обрела некоторое понимание того, что же является драйвером, движущей силой профессионала XXI века. Задавая глубокие по существу вопросы касательно их чаяний и страхов, связанных с жизнью и карьерой, я осознала следующее: выбор каждого из нас в моменте имеет смысл, если вы понимаете, каковы причины необходимости этого выбора. Мы живем

в мире, который сконструировали эти люди, и в нем их выбор имеет смысл.

Вот вам пример: скажем, некто жалуется, что из-за своей работы он несчастлив и готов к переменам. Но в действительности он ничего не предпринимает, причем у него есть весьма обоснованные и логичные причины для бездействия: ипотека, плата за обучение, нехватка времени, кредиты и так далее. Однако для каждого из подобных практических соображений, как правило, существует стратегическое решение. Так что действие (или бездействие) нашего человека кажется не соответствующим заявленным намерениям. Он желает перемен, но ничего для них не делает, так что в итоге оказывается между молотом и наковальней. Что же происходит?

Возьмем моего друга, главу технологической компании, с которым мы познакомились во введении к этой книге. У него имелся замечательно выстроенный план ухода с корпоративной должности, которая выматывала ему душу, – однако, по некой непонятной причине, он никак не мог нажать кнопку «вперед». Мне он объяснял, что может принести компании больше пользы; что если он еще немного выждет, могут появиться более интересные возможности... В общем, после того как компания предложила ему щедрую компенсацию при увольнении, все упомянутые «резоны» исчезли сами собой. Стало очевидно, что *на самом деле* его удерживал страх перемен и нелюбовь к неизвестности. (Но вообще это был хороший исход ситуации – через месяц он мне написал, сообщив, что не может поверить, как хороша жизнь после увольнения – можно путешествовать и проводить больше времени с семьей!)

Идея, что наше сознательное мышление опирается на скрытые мотивы, не нова. Знаменитый психолог Фрейд

привнес подсознательные драйверы в психологические собеседования и определил навязчивое повторение как психическую привычку, которая держит нас в ловушке старых паттернов мышления и поведения. Древнегреческая философия и религиозно-философские учения Древнего Востока глубоко исследовали человеческую психику и ее искажения еще два тысячелетия назад. Философиям стоицизма и буддизма, возможно, свойственна разная культурная идиосинкразия, и они прибегают к разным методологиям исследования, однако и та и другая приходят к схожим выводам относительно человеческого существования. Вот чему можно научиться у этих столь разных школ философской мысли.

1. Жизнь может быть очень неопределенной; единственное, что постоянно – это изменения. Но есть способы относиться к неопределенности так, чтобы она стала основой нашего процветания, а не тюрьмой.
2. Понимание того, как устроен наш разум, то есть приращение большей осознанности источнику наших мыслей и чувств, обеспечивает глубинную устойчивость и способность творчески реагировать на любые обстоятельства, в которых мы оказываемся.

В конечном итоге жизнь – сплошная неопределенность, но познание себя помогает относиться к ней здраво.

## **Иллюзия защищенности и ловушка успеха**

**М**ожно считать, что ловушка успеха по природе материалистична: определенный образ жизни и ответственность вкупе с имеющимися обязанностями (к примеру, оплата аренды и расходы на отпуск) удерживают вас на работе, которая вам не особенно нравится.

Хотя материальный аспект, несомненно, является важным фактором, психологический аспект важен не менее – и именно здесь возможно вмешательство с целью освободиться из ловушки. Вот три психологические составляющие ловушки успеха:

- контролирующий рефлекс и приверженность старым ожиданиям;
- избегание неопределенности, чтобы сохранить былые приобретения;
- поиск безопасности не там, где надо.

Давайте рассмотрим их внимательнее.

### *Контролирующий рефлекс и приверженность старым ожиданиям*

Психологические аспекты ловушки успеха – это своего рода иллюзия: мы считаем, что, контролируя неопределенность, будем в безопасности. Например, перед лицом карьерного выбора мы порой верим, что, получив правильное образование, подготовку или квалификацию, а также правильную должность, достигнем всего, что необходимо. Но, как мы увидели из прочитанной главы, подобные ожидания в современном мире просто не имеют ничего общего с реальностью.

Отказываясь потратить время и силы на анализ своих взаимоотношений с неопределенностью, проявив при этом любознательность и заинтересованность, мы формируем у себя контролирующий рефлекс, который и приводит нас в ловушку неудовлетворительного положения вещей.

Мы привязаны к ожиданиям относительно того, что *должно быть*, или хотим вернуться к тому, что *было в прошлом*, либо к тому, как *обстояли дела у наших родителей и предыдущих поколений*.

Мышление ловушки успеха включает в себя следующие ожидания:

- обеспеченная работа;
- четкое продвижение по карьерной лестнице;
- гарантированное повышение или вознаграждение;
- небольшие управляемые команды;
- четкие указания от менеджеров и руководства;
- пенсионное обеспечение.

### *Избегание неопределенности, чтобы сохранить былые приобретения*

Если вам больше тридцати и в течение десяти лет вы не меняли работу или образ жизни, то, возможно, вы достигли той точки, когда, по вашим ощущениям, вам есть что терять. Вы помните времена, когда были свободны и бесстрашны. И помните вы это потому, что были тогда счастливее. А теперь у вас есть значительный багаж приобретений, так что вы остаетесь на работе, которая вас больше не вдохновляет. Это называется «ошибка невозвратных издержек», и именно эта ошибка заставляет вас по-прежнему вкладываться в то, что явно ведет в тупик, потому что вы уже слишком многое сюда вложили.

## *Поиск безопасности не там, где надо*

Вам когда-нибудь давали советы о том, как назначать свидания, и говорили: мол, прекращай свои поиски любви, особенно не там, где надо? Да, в карьерной области есть нечто похожее: поиски безопасности, и все не там, где надо. Хотя мы способны коллективно трудиться в целях создания социально-экономических систем и трудовой культуры, которые дают ощущение безопасности и принадлежности к определенному сообществу, истина заключается в том, что мы так и не достигли ни того, ни другого. Но это не означает, что нужно сражаться с ветряными мельницами или оставаться в одной и той же ловушке, мечась от одной утомительной или неудовлетворяющей работы к другой. Есть люди, которые не побоялись рискнуть и прочно встали на ноги.

### УЧЕБНЫЙ ПРИМЕР. Поворотный пункт в карьере

Сорокалетний мужчина приходит на встречу в ваш офис. Он работает адвокатом, но по-настоящему увлечен политикой. Он пробовал себя в бизнесе, но ничего не достиг. Тогда он решил стать политиком и прилагал большие усилия, чтобы его избрали. У него талант зажигать людей, однако ему сказали, что он не обладает нужным образованием, средствами или влиятельными связями, чтобы получить политический пост. Ему нравится работа адвоката, он известен своей честностью и способностями, однако хочет понять, стоит ли ему еще раз попробовать себя в политике.

Вы узнаете, что он родился в скромной семье, в основном занимался самообразованием. Его отец был фермером и плотником. Мать умерла, когда ему

было девять лет, его воспитала сестра, которая также умерла, когда ему исполнилось девятнадцать. Он влюбился, но возлюбленная тоже скончалась. В конце концов, он женился, у него родилось трое сыновей, один из которых недавно умер. Его жена жалуется, что его никогда не бывает дома, что он не уделяет времени детям. Он не очень высокого мнения о себе, не уверен, как быть в плане карьеры. Стоит ли держаться за безопасную работу юриста или следовать увлеченности политическими переменами?

Что скажете?

Если следовать мышлению ловушки успеха, этому человеку стоит придерживаться юридической карьеры, его беспокойство – результат недавней тяжелой утраты, и слишком рискованно с точки зрения благополучия семейства ему в данный момент менять карьеру. Но, думаю, вы удивитесь, узнав, что я рассказала вам историю президента США Авраама Линкольна!

Авраам Линкольн стоял у руля страны в годы, отличавшиеся высочайшей неопределенностью, включая Гражданскую войну между Севером и Югом. Его следует благодарить за сохранение государственной целостности, отмену рабства и модернизацию американской экономики. Но задолго до этого, в 50-е годы XIX века, он занимался адвокатской практикой и более или менее позабыл о своей страсти к политическим переменам.

Далее мы разберем культурный контекст ловушки успеха более подробно.