



# СХЕМА В ДЕЙСТВИИ



[Почитать описание, рецензии и купить на сайте МИФа](#)

# КОНТЕКСТ

## ПРЕДЫСТОРИЯ

Помню, когда я был ребенком, папа часто приходил домой усталым и расстроенным из-за какой-то работы. Что такое работа, я еще не понимал, но очень переживал за отца.

С началом самостоятельной жизни мне открылось: работа и впрямь часто становится источником раздражения. Причин хватает: придирки вышестоящих; некомпетентное руководство; плохие отношения с коллегами; задачи, которые не соответствуют навыкам и талантам сотрудника.

В ходе личной карьеры мне неоднократно выпадала счастливая возможность помочь другим раскрыть свой творческий потенциал благодаря грамотному управлению, личному примеру руководства и командной работе. Однако я не предполагал, что открою нечто новое в сфере самопознания и самореализации. До июня 2020 года.

В течение многих лет я мучился от неудовлетворенности работой. Это было странно: ведь у меня собственная компания, в ней работают мои близкие друзья, я люблю свое дело и искренне привязан к коллегам. Но почему-то на меня то и дело накатывали усталость и раздражение.

В то июньское утро, после череды встреч, от которых энтузиазм во мне то разгорался, то совершенно гас, коллега Эми задала важнейший вопрос: «Почему ты такой?» По какой-то причине я решил, что лучшего момента для попытки разобраться в себе уже не будет. Вот так и начался разговор, который продлился четыре часа и неожиданно натолкнул меня на классификацию рабочих талантов.

Как только на доске в моем офисе обозначилась примерная схема, в мозгу у меня словно начали вспыхивать лампочки. Очень многое в моей жизни вдруг получило вполне логичное объяснение.

Например, я наконец понял, почему в детстве с удовольствием делал одни домашние дела, а другие терпеть не мог. Вдруг стало ясно, отчего в студенчестве на одних лекциях время для меня пролетало незаметно, а на других еле тянулось или вообще будто бы шло вспять. Я даже смог объяснить, почему так плохо справлялся с первой серьезной работой и по какой причине в дальнейшем дело пошло на лад. Но самое главное — я понял, *что* сильнее всего отравляет мне жизнь на работе и дома. Это было самое настоящее открытие.

Стого дня мы с командой начали разрабатывать систему типирования, которой уже воспользовались более четверти миллиона человек. С ее помощью можно определить свои

## КОНТЕКСТ

таланты, спланировать карьеру, улучшить климат в команде. Кроме того, мы запустили подкаст, посвященный классификации талантов, разработали программу сертификации для инструкторов, которые готовы преподавать нашу модель и внедрять ее в организациях, и создали инструмент для группового использования, позволяющий повысить качество командной работы.

И, наконец, я написал эту книгу, чтобы как следует все объяснить.

## ЧТО ТАКОЕ РАБОТА?

Прежде чем перейти к самой классификации, позвольте кое-что уточнить. Слово *работа* я понимаю в предельно широком смысле. Что бы мы ни делали — открывали свою компанию, запускали новый продукт, налаживали клиентскую поддержку, собирали деньги на благотворительность, кормили бездомных при церкви или планировали семейный отпуск, — мы работаем, выполняем задачи.

При столь широкой трактовке можно смело утверждать, что большую часть своей жизни мы проводим за работой: иногда — в одиночестве, но чаще — среди людей.

Я считаю, что всякая работа должна приносить радость и удовлетворение. Это касается и самого рабочего процесса, и его результатов. Да, любой вид деятельности порой требует скучных, рутинных, малоприятных действий. Но если можно помочь себе и другим получать от работы больше пользы и радости, это стоит сделать.

## СХЕМА В ДЕЙСТВИИ

Первый и самый важный шаг — осознать, что каждому человеку нравятся разные виды работы, а затем выяснить, какие подходят лично вам. Если идти по жизни, не зная собственных талантов, можно лишь надеяться на то, что случайно откроешь для себя любимое дело. Классификация талантов — в первую очередь способ выявить природные задатки. С этого начинается все остальное.

Давайте же теперь подробнее рассмотрим эту модель.

# МОДЕЛЬ И ТИПИРОВАНИЕ

## ШЕСТЬ ТИПОВ ТАЛАНТА



Талант *задумки* предполагает способность нестандартно мыслить, оспаривать привычный порядок вещей, задавать вопросы, которые требуют ответа и действия. Люди с таким талантом склонны ко всему этому от природы.

Они часто углубляются в раздумья, наблюдая за миром вокруг и гадая, не нужно ли в нем что-то изменить, нельзя ли найти чему-нибудь новое, более продуктивное применение?

Талант *изобретения* позволяет предлагать новые решения и идеи. Люди с этим талантом проявляют изобретательность и творческую жилку даже без внятного руководства и поощрения. Каждый из нас талантлив по своему, но именно таких людей чаще всего называют гениями, потому что многие их идеи как будто возникают из ничего.

Талант *оценки* предполагает развитую интуицию, необычайно острое чутье. Наделенные таким талантом имеют врожденную способность оценивать идею или ситуацию, даже не располагая большим количеством данных или обширным опытом. Они подмечают закономерности и прислушиваются к внутреннему голосу, что позволяет давать ценные советы независимо от степени осведомленности в отдельно взятых вопросах.

Талант *гальванизации* — это способность подталкивать, мотивировать, побуждать к действию, выполнению задач и реализации замыслов. Люди с таким талантом умеют вдохновлять и привлекать к совместной работе. Они не колеблясь убеждают других пересмотреть планы, если это нужно для участия в перспективном деле.

Талант *поддержки* — это способность обеспечить необходимую помощь и содействие. Люди с таким талантом готовы заботиться о чем-то благе без условий и ограничений. Они от природы склонны помогать другим в достижении

целей и нередко сами догадываются, что нужно человеку, еще до того, как он попросит. Зачастую они и сами не понимают, что это настоящий талант.

Талант *доводки* — это стремление заканчивать любое начатое дело. Люди с таким талантом не просто способны, но и от природы склонны доводить все до победного конца. Им нравится преодолевать трудности, видеть результаты своей работы, вычеркивать сделанные дела из списка и чувствовать, что задача выполнена должным образом.

## ТАЛАНТ, УМЕНИЕ И РАЗДРАЖИТЕЛЬ

Ни один человек не может похвастаться всеми шестью талантами сразу. Каждому из нас одни дела даются легко, другие — тяжело, а третьи — и так и сяк. Давайте разберем все три категории, поскольку для успеха нужно достаточно хорошо знать и сильные, и слабые стороны.

### **Категория 1. Талант**

У каждого из нас есть подлинный талант к двум типам деятельности. Эти занятия дарят нам радость, энергию, вдохновение. Соответственно, и результаты, как правило, бывают отличными. Для нас самих и для нашей команды хорошо, если значительную или даже большую часть рабочего времени мы проводим именно за этими делами.

## Категория 2. Умение

Еще два из шести видов работы подпадают для каждого из нас в разряд умений. Это занятия, которые не доставляют нам особого удовольствия, но и отторжения не вызывают. Мы справляемся с ними неплохо, а иногда показываем отличные результаты. Большинство из нас хорошо работают в сфере умений, но в конце концов устают, если нет возможности проявлять подлинные таланты.

## Категория 3. Раздражитель

И, наконец, для каждого человека найдется два вида деятельности, которые лишают сил и гасят энтузиазм. Они называются раздражителями. Такие виды работ нам не удаются. Конечно, всем порой приходится иметь неприятные дела, но если они поглощают основную часть времени, мы теряем всякое желание работать. Провалов долго ждать не приходится.

Наверное, вы уже не раз задавались вопросом: а почему у людей по два таланта? Не один, не три, а именно два? Потому что такой результат показали тысячи людей, воспользовавшихся нашей классификацией. На каждого, кто поначалу считал, что, *возможно*, найдет у себя больше двух талантов, приходится девять опрошенных, которые ограничились двумя. Во многих случаях, когда мы спрашивали людей, подозревавших у себя более двух талантов (один даже уверял, что обладает всеми шестью!),

о том, что придает им *сил* и *бодрости*, они выбирали два вида деятельности.

Чтобы лучше понять разницу между талантами, умениями и раздражителями, давайте воспользуемся метафорой. Представьте себе кофе: как долго он сохраняет тепло и бодрящий аромат?

Талант — это термос: наливаем в него горячий кофе и плотно затыкаем пробкой. Теперь кофе долго не остынет и не растеряет бодрящего аромата. Вот и человек, занимаясь любимым делом, к которому у него талант, годами сохраняет энергию и мотивацию.

Умение — это обычная кружка, в которую мы наливаем кофе и накрываем ее пластиковой крышкой (а может, и не накрываем). Еще некоторое время он побудет горячим, но в конце концов выдохнется и остынет. Когда мы практикуем умения, энергии поначалу хватает, но через некоторое время она улетучивается, и желание работать пропадает.

Раздражитель — это кофейная кружка с трещиной на дне. Не только тепло и аромат, но даже и сам кофе быстро исчезнет. Когда занимаешься нелюбимым и неприятным делом, сохранить энтузиазм невозможно.

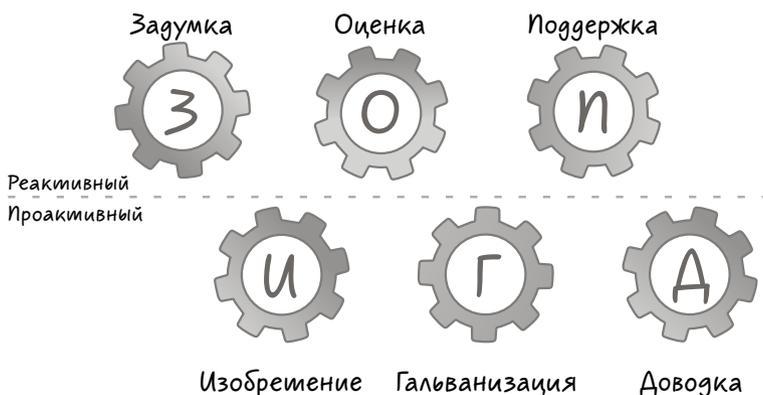
## РЕАКТИВНЫЕ И ПРОАКТИВНЫЕ ТАЛАНТЫ

Еще один важный аспект нашей классификации — разделение талантов на реактивные и проактивные. Оно очень важно, поскольку реактивному таланту нужны внешние

## СХЕМА В ДЕЙСТВИИ

стимулы, он включается, *реагируя* на некий запрос. А вот *проактивный* талант действует и меняет мир вокруг себя по собственному почину, даже если конкретного призыва к переменам не было. У него более инициативный подход к любому начинанию.

Есть люди, в которых уживаются два реактивных таланта. Они, как правило, не склонны инициировать деятельность. Те, в ком сочетаются два проактивных таланта, наоборот, любят сами предлагать всевозможные затеи. Конечно, встречаются и люди с талантами двух разных типов. Учитывая возможное смешение реактивного и проактивного начал, легче определить собственные таланты. Это также важно, чтобы лучше понять, как человек взаимодействует со своим окружением, и избежать при этом резких и, скорее всего, неверных суждений о его способностях.



В группу из трех *реактивных* талантов входят задумка, оценка и поддержка.

Человек с талантом задумки реагирует на окружение: наблюдает за устройством организации или отрасли, где работает, а то и мира в целом и задает вопросы. Он не всегда стремится изменить мир — просто смотрит, размышляет и делает выводы.

Люди с талантом оценки откликаются на идеи и находки изобретателей, высказывают мнения, отзывы, советы. Они играют важную роль в процессе инновации, но редко запускают его сами. При этом они вполне способны освоить и даже слегка модифицировать все, что попадает к ним в руки.

Люди с талантом поддержки откликаются на просьбы о помощи, как правило, исходящие от тех, кто занят гальванизацией. Они готовы обеспечить все необходимое и настолько безошибочно угадывают возможные потребности, что иногда даже предвосхищают запросы. Но они редко инициируют поддержку, пока она не понадобится.

В число проактивных талантов входят *изобретение, гальванизация и доводка*.

Прирожденные изобретатели видят проблему и придумывают новое решение, которое радикально меняет статус-кво. Они радуются возможности устроить плодотворный хаос, из которого возникнет нечто новое и ценное.

Талант гальванизации, безусловно, проактивный. Наделенные им люди способствуют переменам, вдохновляя других и привлекая их к участию в групповых проектах и программах. Они направляют, организуют, мотивируют, заставляют пересмотреть приоритеты, исходя из обновленных задач.

Люди с талантом к доводке меняют сложившийся порядок вещей, распознавая и успешно преодолевая препятствия.

Они полны решимости завершить начатое дело, что бы ни стояло на пути. Они готовы изменить и даже перевернуть вверх дном все, что мешает добиться цели.

Как правило, проактивные способности ценятся выше реактивных, но это опасное заблуждение. Реактивные и проактивные способности нужны на разных этапах рабочего процесса. Их сочетание обеспечивает необходимую гармонию и синергию. Например, без вопросов, которые задают гении задумки, не возникнет потребности в изобретении. Без оценки и совета далеко не каждая новая идея окажется успешной. А без поддержки ни один, даже самый энергичный гальванизатор не сумеет запустить проект. Для эффективной деятельности, несомненно, одинаково важны как реактивные, так и проактивные способности.

Теперь, после относительно подробного разбора модели и некоторых нюансов, давайте поговорим о том, каким же образом выявить свои таланты.

## ТЕСТИРОВАНИЕ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Самый эффективный способ определить таланты, умения и раздражители — пройти тест на типы способностей (тест на английском языке можно найти на сайте [workinggenius.com](http://workinggenius.com). — *Прим. ред.*) и ознакомиться с его результатами. В анкете для типирования 42 вопроса; ответить на них можно за 10 минут. Завершив тестирование, вы немедленно получите результат с комментарием, который поможет подсчитать количество баллов. Очень важно понимать не только количественные показатели,

но и принципы классификации, ведь бывают редкие случаи, когда балл не совсем точно отражает тип способностей. Такое может произойти, если вы неправильно заполнили анкету или не совсем верно поняли некоторые вопросы. Повторюсь: это случается редко, но все же стоит потратить несколько дополнительных минут и прочесть описание каждого типа.

Лучше всего изучать процедуру типирования на конкретном примере. Давайте посмотрим на результаты моего теста.

### О ЧЕМ ГОВОРЯТ ВАШИ РЕЗУЛЬТАТЫ



#### ТАЛАНТ

Ваши вероятные таланты — **изобретение** и **оценка**.



У вас природная способность к созданию оригинальных новых идей и решений. Это занятие дарит вам радость и прилив энергии.



У вас природная способность использовать интуицию для оценки новых идей или планов. Это занятие дарит вам радость и прилив энергии.



#### УМЕНИЕ

Ваши вероятные умения — **задумка** и **гальванизация**.



Вы способны разглядеть потенциал и возможности в определенной ситуации. Это занятие вас не утомляет.



Вы способны организовывать совместную деятельность, мотивировать, вдохновлять. Это занятие вас не утомляет.



#### РАЗДРАЖИТЕЛЬ

Ваши вероятные раздражители — **доводка** и **поддержка**.



Вам плохо удается доводить проекты и задачи до конца и достигать намеченного результата. Это занятие не доставляет вам радости и не прибавляет сил.



Вам плохо удается обеспечивать другим оптимальные условия для работы. Это занятие не доставляет вам радости и не прибавляет сил.



[Почитать описание, рецензии  
и купить на сайте](#)

Лучшие цитаты из книг, бесплатные главы и новинки:

