

TY TEŻ

TO

ODKRYJ SWOJE TALENTY
I ZACZNIJ ROBIĆ W ŻYCIU TO,
CO LUBISZ
I POTRAFISZ NAJLEPIEJ

MASZ!

ELŻBIETA KROKOSZ

Wszelkie prawa zastrzeżone. Nieautoryzowane rozpowszechnianie całości lub fragmentu niniejszej publikacji w jakiegokolwiek postaci jest zabronione. Wykonywanie kopii metodą kserograficzną, fotograficzną, a także kopiowanie książki na nośniku filmowym, magnetycznym lub innym powoduje naruszenie praw autorskich niniejszej publikacji.

Wszystkie znaki występujące w tekście są zastrzeżonymi znakami firmowymi bądź towarowymi ich właścicieli.

Autorka oraz Helion SA dołożyli wszelkich starań, by zawarte w tej książce informacje były kompletne i rzetelne. Nie biorą jednak żadnej odpowiedzialności ani za ich wykorzystanie, ani za związane z tym ewentualne naruszenie praw patentowych lub autorskich. Autorka oraz Helion SA nie ponoszą również żadnej odpowiedzialności za ewentualne szkody wynikłe z wykorzystania informacji zawartych w książce.

Redaktor prowadzący: Magdalena Dragon-Philipczyk

Helion SA

ul. Kościuszki 1c, 44-100 Gliwice

tel. 32 231 22 19, 32 230 98 63

e-mail: onepress@onepress.pl

WWW: <http://onepress.pl> (księgarnia internetowa, katalog książek)

Drogi Czytelniku!

Jeżeli chcesz ocenić tę książkę, zajrzyj pod adres

<http://onepress.pl/user/opinie/tyteto>

Możesz tam wpisać swoje uwagi, spostrzeżenia, recenzję.

ISBN: 978-83-283-7024-1

Copyright © Helion SA 2021

Printed in Poland.

- Kup książkę
- Poleć książkę
- Oceń książkę

- Księgarnia internetowa
- Lubię to! » Nasza społeczność

SPIS TREŚCI

	Wstęp	5
Rozdział 1.	Dlaczego musisz odnaleźć to, co chcesz robić w życiu?	9
Rozdział 2.	Dlaczego niektórzy nie odkrywają swojej pasji i drogi?	35
Rozdział 3.	Odkrywanie swojej drogi zacznij od obalenia swoich przekonań	43
Rozdział 4.	Jak odkryć to, co da ci radość w pracy i na czym polega twój potencjał?	55
Rozdział 5.	Co jest dla mnie ważne i jaki ma to związek z moją pracą?	91
Rozdział 6.	Jak odkryć misję życiową i wizję, która będzie definiować twój cel pracy?	125
Rozdział 7.	Jak złożyć wszystkie przemyślenia w plan?	151
Rozdział 8.	Skąd wziąć odwagę, aby podążać określoną drogą?	177
Rozdział 9.	Jak przebić się ze swoim talentem w firmie? HR od kuchni	201
Rozdział 10.	Podsumowanie – twoja prawdziwa marka osobista	237

ROZDZIAŁ 1.

DLACZEGO MUSISZ ODNALEŹĆ TO, CO CHCESZ ROBIĆ W ŻYCIU?

- 1. TRZY STREFY: KOMFORTU, DYSKOMFORTU, PANIKI**
- 2. CZY NA PEWNO MUSISZ WIEDZIEĆ, CZEGO CHCESZ?**
- 3. WPŁYW SATYSFAKCJI Z PRACY NA POCZUCIE SZCZĘŚCIA**
- 4. EKONOMICZNE CZYNNIKI TEGO, DLACZEGO MUSISZ ODKRYĆ SWOJĄ DROGĘ**

Trzy strefy: komfortu, dyskomfortu, paniki

Nie mogę cię przeprowadzić przez metodologię odkrywania tego, co naprawdę chcesz robić w życiu, jeśli najpierw nie pokażę ci, jak bardzo ważne jest twoje podejście do tego tematu.

Chciałbyś odkryć swoje miejsce na świecie? Miło byłoby wiedzieć, do czego jesteś stworzony? Ważne jest dla ciebie to, aby wiedzieć, czego chcesz?

A może nie tylko „miło byłoby znać swoją drogę”, tylko MUSISZ odkryć swoją drogę?

Piszę, że „musisz” odnaleźć to, co chcesz robić w życiu, a przecież ostatecznie to ty podejmujesz decyzję, czy coś musisz, czy nie.

Jednak tutaj chcę cię właśnie przekonać do tego, żeby to dla ciebie było „muszę”, a nie „mogę”. Pozwól, że wyjaśnię ci ważną różnicę.

Jesteśmy wolnymi ludźmi i wolimy wiedzieć, że coś możemy, a nie musimy. Tak już jesteśmy skonstruowani, że jak tylko ktoś nam powie, że coś musimy, to od razu rodzi się w nas bunt.

Kluczowe jest jednak to, KTO nam mówi, że musimy odkryć naszą drogę.

Jeśli ktoś narzuca nam coś z góry, to naturalne jest, że chcemy się temu przeciwstawić i mocno zastanowić, czy na pewno w tę stronę pójść. Ja chcę cię jednak przekonać do tego, abyś to TY sobie powiedział, że musisz odkryć swoją drogę.

Okazuje się, że jeżeli tylko polegamy na tym, co „możemy”, „na co mamy ochotę”, to pozostajemy w naszej strefie komfortu i nie sięgamy po więcej, nie realizujemy naszego potencjału.

Dopiero wtedy, kiedy wyjdziemy ze strefy komfortu, zaczyna się rozwój, zaczyna się transformacja, zaczyna się prawdziwe życie, prawdziwa przygoda.

Pozwól, że opowiem ci o moim ulubionym ćwiczeniu szkoleniowym, które przepięknie pokazuje, jak mocno trzymamy się komfortu i nie osiągamy tego, na co nas naprawdę stać.

Ćwiczenie nazywa się „Pętla czasu”. W ramach tego ćwiczenia dzielę grupę na dwie podgrupy liczące tyle samo osób — około 8. Jedna z grup pozostaje w sali szkoleniowej, a drugą zabieram do innej sali. Obu daję związany sznurek, tworzący pętlę o średnicy 1 metra, i to samo zadanie, które brzmi tak: *Waszym zadaniem jest przejść przez tę pętlę całą grupą w jak najkrótszym czasie. Należy przejść całym ciałem, każda osoba z grupy musi wykonać to ćwiczenie i nie można rozwiązywać sznurka. Macie teraz 10 minut na zastanowienie się nad rozwiązaniem, testowanie, próbowanie. Po 10 minutach zmierz wasz czas jako całej grupy.*

I co się dzieje po 10 minutach?

W 99% przypadków tego ćwiczenia — a robiłam je już prawie 1000 razy — okazuje się, że zawsze jedna z grup osiąga wynik co najmniej o 50% lepszy! Oznacza to, że jedna grupa wykonuje to ćwiczenie w czasie 9 sekund, a druga w czasie 4,5 sekundy lub jeszcze krótszym!

To, nad czym się wtedy zawsze wspólnie zastanawiamy, to właśnie co spowodowało tak ogromną różnicę czasową. Jak to możliwe, że jedna grupa w tym samym czasie tak mocno przebija drugą, dysponując tymi samym zasobami, także mając 8 osób o podobnych „wymiarach” i z podobnymi umiejętnościami? Czy potrzeba jakichś wyszukanych umiejętności, aby zrealizować zadanie polegające

na tym, aby przejść przez pętlę sznurka całym ciałem, jako cały zespół w określonym czasie?

Spokojnie, zaraz ci wyjaśnię sekret tego sukcesu. Zanim jednak to zrobię, jeszcze kilka słów o ćwiczeniu.

Po wykonaniu tego ćwiczenia przez obie grupy, gdzie obie grupy obserwują swoje wykonanie i ja oficjalnie mierzę czas realizacji zadania, zawsze reakcją jest szok. *Jak to możliwe, że tamci tak mocno pobili nasz czas?* Potem zaczynamy analizować przebieg tego ćwiczenia i pytam obie grupy, w jaki sposób pracowały, dyskutowały o rozwiązaniach, testowały, próbowały. Jak wykorzystały przydzielone im 10 minut na przygotowanie?

I okazuje się, że ogromna różnica pomiędzy grupami jest nie tylko w tym, jaki wynik osiągnęły: 9 sekund i 4,5 sekundy, ale i sposobie, w jaki pracowały.

Grupa z gorszym czasem zawsze opowiada, że faktycznie odbyła się dyskusja o wyborze rozwiązania, kilka prób, ale mniej więcej po 5 minutach grupa już czeka na oficjalne rozpoczęcie ćwiczenia, gdyż jej członkowie uważają, że już są gotowi. Pozostałe 5 minut grupa poświęca na rozmowy o wszystkim i o niczym, na kawę, a nawet na zastanawianie się nad tym, jaki jest haczyk w tym ćwiczeniu, bo przecież oni są gotowi już po 5 minutach i nie rozumieją, dlaczego druga grupa ciągle pracuje nad ćwiczeniem...

Druga grupa pracuje całkowicie inaczej. Pełne 10 minut jest wykorzystane na wymyślanie rozwiązań, próbowanie, testowanie. Pojawiają się nowe pomysły i są testowane. Usprawniane są rozwiązania, uczestnicy ściągają część ubrania, która może blokować przejście przez sznurek, np. pasek. Bardzo często po upływie 10 minut grupa ciągle ma niedosyt i chciałaby jeszcze ulepszać, usprawniać, poprawiać.

Zobacz, że mamy tutaj do czynienia nie tylko z dużo lepszym wynikiem jednej z grup, ale i postawą nastawioną na 100% efektywności, działania, która — nie ma się co dziwić — prowadzi do dużo lepszych efektów.

I przejdźmy teraz do rozwiązania. Co naprawdę powoduje tak wielką różnicę w efektach i postawie?

CEL

Nic innego tylko cel. Sposób, w jaki ten cel jest postawiony, ZMUSZA grupę do wysiłku, do 100-procentowego zaangażowania, do kreatywnego myślenia, do nieprzestawania po 5 minutach z założeniem, że *zrobiono już wszystko, co można było*.

Ale zaraz, czy cel nie był taki sam w przypadku obu grup?

Teoretycznie tak. Obie grupy miały ten sam cel. Z jedną tylko różnicą.

Obie dostały dokładnie to samo polecenie, a jedyna różnica w komunikacie polegała na tym, że jedna z grup usłyszała: *Waszym celem jest przejść jako grupa przez tę pętlę JAK NAJSZYBCIEJ*, a druga usłyszała: *Waszym celem jest przejść jako grupa przez tę pętlę w CZASIE 3 SEKUND*.

Tylko to jedno zdanie spowodowało tak wielką różnicę!

Abyśmy to jeszcze lepiej zrozumieli, przyjrzyjmy się metodologii stawiania celów. Może znasz metodologię SMART, którą stosuje się do stawiania celów. Jest to skrót pochodzący od 5 słów:

- S** — *specific* (jasno określony — wiadomo, co trzeba zrobić)
- M** — *measureable* (mierzalny — miara, po której poznamy, czy udało nam się osiągnąć cel)
- A** — *ambitious* (ambitny — na tyle dla nas trudny, że wymaga dodatkowego wysiłku)
- R** — *realistic* (realny — wierzymy, że osiągnięcie go jest możliwe)
- T** — *timebound* (terminowy — wiemy, na kiedy mamy go zrealizować)

I powróćmy teraz do naszych grup, aby zrozumieć, której z tych liter brakowało i to spowodowało tak wielką różnicę w czasie i postawie grup.

- S** — obie grupy wiedziały dokładnie, co trzeba zrobić:
Waszym zadaniem jest przejść przez pętlę ze sznurka całym ciałem jako cała grupa.
- M** — jedna grupa *usłyszała: w czasie jak najszybszym*, a druga: *w czasie 3 sekund*. To był kluczowy element — to on spowodował, że ponieważ nie było zewnętrznej miary, która wyznacza standardy, pierwsza grupa skończyła swoje próby już po 5 minutach, zakładając, że osiągnęła swój „najszybszy czas”, i czekała już na zakończenie ćwiczenia.

Druga grupa, ciągle próbując osiągnąć *czas 3 sekund*, musiała pracować intensywniej, w pełni wykorzystując 10 minut przeznaczone na próby. Zauważ jednak, że osiągając 4,5 sekundy, można

powiedzieć, że nie osiągnęli postawionego celu... Do tego jednak wrócimy za chwilę.

- A** — w kwestii ambitności można powiedzieć, że obie grupy mogły mieć ambitny cel. Grupa, której narzucono 3 sekundy, miała z góry założoną ambitność celu, bo faktycznie było to bardzo trudne do osiągnięcia. Grupa, której cel brzmiał: *jak najszybciej*, sama mogła zdecydować, czym jest dla niej *jak najszybciej*. Nic nie powstrzymało jej przed tym, aby to *jak najszybciej* było tak ambitne jak 3 sekundy.
- R** — realność celu w przypadku grupy z odgórnie ustalonym czasem 3 sekund faktycznie była zagrożona. Z mojego doświadczenia wynika, że faktycznie osiągnięcie 3 sekund przy 8 osobach nie jest raczej możliwe, a przynajmniej nie zdarzyło mi się nigdy na szkoleniu. Może zastanawiasz się, czy w takim razie jest sens stawiania tak ambitnego celu, którego osiągnięcie jest niemożliwe? Pozwól, że do tego też odniosę się za chwilę.
- T** — obie grupy miały ustalony czas na realizację ćwiczenia, czyli 10 minut.

Jak widzisz z przedstawionej powyżej analizy, w odniesieniu do efektywnie stawianych celów główny i jedyny czynnik, który mógł spowodować tak wielką różnicę w osiągniętym wyniku oraz przybraonej postawie, wynikał z literki M, czyli mierzalności. Zawsze też, kiedy analizujemy to ćwiczenie w sali, pojawia się dyskusja i reakcja obronna grupy „przegranej” — *Tak, no właśnie! My nie wiedzieliśmy, że trzeba to osiągnąć w czasie 3 sekund! Gdybyśmy wiedzieli, to na pewno nasz czas byłby dużo lepszy!*

Jak widać na podstawie tego ćwiczenia, kiedy MUSISZ, to osiągasz dużo LEPSZE EFEKTY. Kiedy MOŻESZ, to osiągasz GORSZE WYNIKI.

Jednak to jeszcze nie koniec naszego wątku i chcę zwrócić twoją uwagę także na coś innego. Zauważ, że o tym ćwiczeniu opowiadam ci w kontekście całego procesu, jaki jest przed tobą, abyś mógł odkryć, co chcesz robić w swoim życiu.

Kiedy pracuję indywidualnie z różnymi osobami nad odkryciem ich drogi zawodowej, życiowej, to często pytam: *Dlaczego chcesz to wiedzieć?* I najczęściej pojawia się właśnie odpowiedź, która jest związana z chęcią PEŁNEGO WYKORZYSTANIA SWOJEGO POTENCJAŁU. Osoby te chcą na końcu swojej drogi mieć pewność, że dobrze przeżyły swoje życie. W kontekście tego „dobrze przeżyły” jest też aspekt zawodowy — *Chcę wiedzieć, że to, co mi było dane, to, do czego zostałem stworzony, to, do czego mogłem wykorzystać swój potencjał, zrealizowałem. Nie mam sobie nic do zarzucenia.*

I teraz, w kontekście „wykorzystania potencjału” wróćmy do naszego ćwiczenia „Pętla czasu”. Wiesz już, że brak zewnętrznej miary 3 sekund versus *jak najszybciej* powoduje, że nie osiągamy tego, na co nas stać. Gdyby spojrzeć na możliwości obu tych grup, to każda miała wystarczające umiejętności, aby osiągnąć tak samo dobry wynik. Jednak jedna z nich to wykorzystała, a druga nie.

Kiedy na sali szkoleniowej toczyliśmy dyskusję o tym, że nie podałam drugiej grupie czasu 3 sekund i ten fakt spowodował tak słaby wynik, to zawsze zadaję pytanie: *A co Was powstrzymało przed tym, aby SAMEMU SOBIE postawić tak ambitny cel — 3 sekundy?*

I tutaj dochodzimy do sedna tego, co powoduje, że jedni wykorzystują swój potencjał dużo lepiej niż inni.

My, jako ludzie, z natury jesteśmy leniwi. Nasz umysł jest tak skonstruowany, aby nas chronić. Mimo że w głębi serca uważamy się za ambitnych, chcemy osiągać wielkie rzeczy, to jednak z założenia funkcjonujemy tak, aby siebie chronić, nie doprowadzać do niepotrzebnego dodatkowego wysiłku. Nasz umysł zrobi wszystko, aby utrzymać nas w strefie komfortu.

W ćwiczeniu „Pętla czasu” zawsze pytam grupę, która uzyskała tak dobry czas, czy gdybym dała im cel 7 sekund, doszliby do 4,5 sekundy. W większości przypadków grupa szczerze przyznaje — *nie*. Nie byłoby czynnika, który by ich motywował do tego, aby wysilić się na tyle, żeby osiągnąć możliwy do zrealizowania cel 4,5 sekundy.

Podobnie jak było w przypadku grupy, która usłyszała: *Zróbcie to w czasie JAK NAJSZYBSZYM*, i absolutnie nic nie powstrzymało jej przed tym, aby sięgnąć po czas 4,5 sekundy.

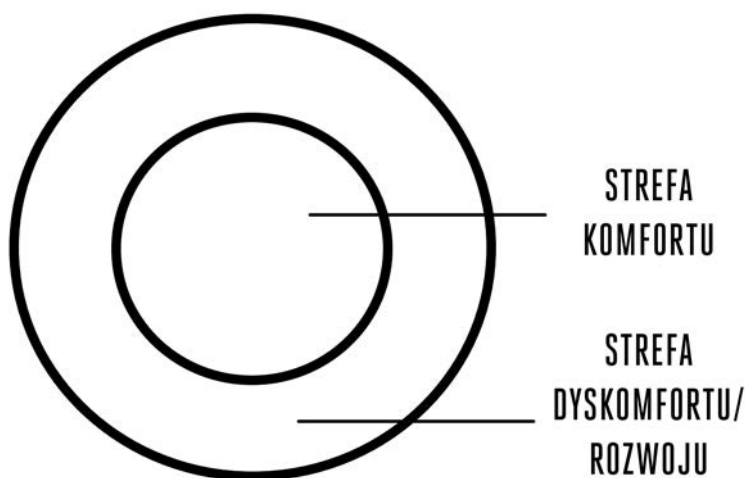
Tak działa nasz umysł — chronić nas i utrzymać w strefie komfortu.

Wróćmy do naszego modelu dobrze postawionego celu SMART. Tak, literka M odpowiadająca za miarę pomaga nam zyskać zewnętrzny punkt kontroli, który podpowiada, czy cel osiągamy, czy nie.

Jednak to nie ta literka wypycha nas ze strefy komfortu.

Literka, która odpowiada za nasz rozwój, za realizację prawdziwie drzemiącego w nas potencjału, to A — ambicja. To od niej zależy, czy wyjdziemy ze strefy komfortu, czy nie. Co jest poza strefą komfortu? Strefa dyskomfortu. Tak, dyskomfortu. Nie ma rozwoju bez dyskomfortu. Jeżeli jest ci komfortowo, to powiem otwarcie — znać to, że się nie rozwijasz.

Po czym poznasz, czy jesteś w strefie komfortu, czy strefie rozwoju? Po tym, że jest stres, zmęczenie, opór z twojej strony, wewnętrzny dialog: *Daj sobie spokój, życie nie jest od tego, aby się męczyć*. Po tych dialogach i sygnałach, które świadczą o tym, że jest dyskomfort.



I tak, jak powiedziałam ci wcześniej, my jako gatunek ludzki nie jesteśmy zaprogramowani na dyskomfort. Sami z siebie raczej będziemy woleli pozostać w strefie komfortu. Nasz umysł już zrobi wszystko, aby nas do tego przekonać.

Jednak to dopiero w dyskomforcie zdarzają się cuda. Dopiero tutaj odkrywasz, że potrafisz coś, czego się nawet po sobie nie spodziewałeś.

Przypomnij sobie jakieś trudne sytuacje w swoim życiu, moment, gdy wydawało ci się, że nie dasz rady, albo byłeś bardzo zestresowany, bo ktoś rzucił cię na „głęboką wodę”. Było bardzo niekomfortowo!

Jednak teraz, gdy patrzysz na to z perspektywy, to prawdopodobnie widzisz, że osiągnąłeś coś, czego się nie spodziewałeś... Przeszedłeś samego siebie. Może nawet jest to moment czy momenty, z powodu których dziś jesteś z siebie najbardziej dumny...

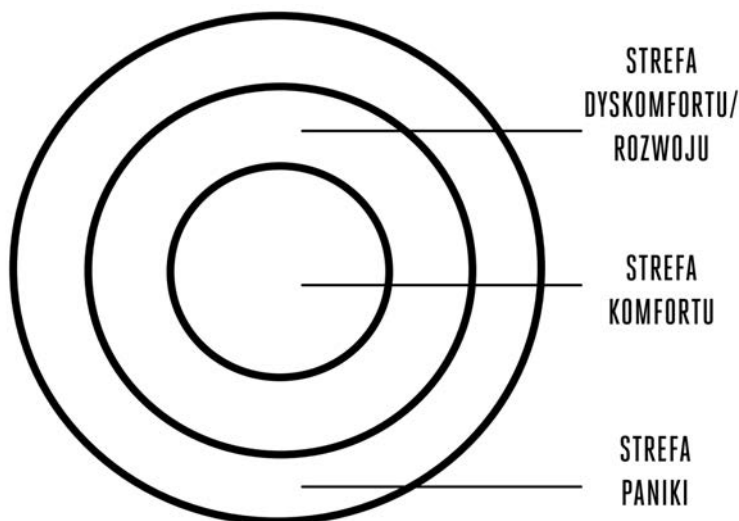
Tak się rodzi rozwój i wykorzystywanie potencjału. W pełnym dyskomforcie.

Często grupa z gorszym czasem w tym ćwiczeniu zarzuca, że lepiej pracować z mniejszym wysiłkiem przez 5 minut, osiągnąć taki czas, niż wysilać się niepotrzebnie, „spalać się” — lepiej miło spędzić czas. Kiedy pytam o samopoczucie „grupę zwycięską”, zawsze słyszę: *Myśmy bardzo fajnie spędzili czas i osiągnęliśmy coś, z czego możemy być dumni!*

Bycie dumnym z samego siebie, z tego, że osiągasz coś dużo trudniejszego, jest jedną z ważniejszych potrzeb ludzkich.

Ale uwaga! W modelu dobrze postawionego celu jest jeszcze bardzo ważna literka — R, odpowiadająca za to, czy cel jest realny. Pamiętasz, jak obiecałam, że wrócę do sytuacji, że grupa, której postawiłam cel 3 sekund, owszem, osiągnęła lepszy cel niż grupa druga, jednak tak naprawdę można powiedzieć, że nie osiągnęła celu? Cel 3 sekund w ogóle nie był realny...

Kiedy masz do czynienia z celem, co do którego kompletnie nie wierzysz, że jest możliwy do osiągnięcia, to wpadasz w trzecią strefę, którą też przedstawiam na rysunku — strefę paniki.



Kiedy znajdziesz się w strefie paniki, to co robisz? Panikujesz. Kiedy panikujesz, nie masz szans być efektywny. Bardzo często w końcu zarzucasz całkowicie swój cel, oczywiście jeżeli możesz go zarzucić. To sfera, w której osiągnięcie tego celu jest niemożliwe.

Kiedy mówimy o wychodzeniu ze strefy komfortu, o wykorzystywaniu naszego potencjału, nie wystarczy tylko literka A — ambitny cel. Ważna jest gra pomiędzy dwoma literkami — A i R, czyli cel ambitny, ale i realny, a przynajmniej taki, w który choć trochę możesz uwierzyć. Dlaczego mówię „gra”? Gdyż faktycznie nie ma jednej definicji, która mówi: ambitny to..., a realny to... Tak naprawdę to ty o tym decydujesz. Jednak uważaj — pamiętasz tę grupę, która sama zdecydowała, co znaczy *jak najszybciej*? Kompletnie nie wyszła ze strefy komfortu. Dlatego kiedy ty decydujesz, czym jest ambitny, ale do tego realny cel, musisz sprawdzać, na ile faktycznie próba jego realizacji jest dla ciebie wyzwaniem, na ile powoduje dyskomfort, na ile czujesz trudność w osiągnięciu go,

jednak poziom trudności jeszcze cię nie sparaliżował (nie wpadłeś w strefę paniki).

Jednym z genialnych stosowanych przeze mnie sposobów na sprawdzenie, czy wpadłam już w strefę paniki, czy to, czego od siebie oczekuję, jest w ogóle realne (3 sekundy???), jest porównywanie się do innych. Wiem, wiem, tyle mówi się o nieporównywaniu się. Powiem ci jednak, że dla mnie ta metoda jest doskonała. Mam punkt odniesienia — skoro ktoś był w stanie to zrobić, osiągnąć to, to znaczy, że jest to do zrobienia i ja też mogę sobie taki cel postawić. Potrzebujemy punktów odniesienia, gdyż inaczej, tak jak wcześniej wspomniałam, nasz umysł zrobi wszystko, aby utrzymać nas w komforcie.

Podsumowując, chciałabym wrócić do zdania, od którego zaczęłam ten rozdział — dlaczego „musisz” odkryć swoją drogę, a nie „możesz”. Kiedy wiesz, że musisz — podnosisz poziom swoich oczekiwań wobec samego siebie. To „musisz” jest twoim przekazem dla siebie. Nie mówię o tym, że „musisz”, bo inni to mają. Mówię o „musisz”, w którym to ty stawiasz sobie ten cel.

Ambitny cel, którym jest zrozumienie, czego naprawdę chcę od życia, aby potem ambitnie zacząć to realizować.

Jeśli powiesz sobie, że „możesz”, że „super byłoby wiedzieć”, czego chcesz od życia, ale „nie musisz” tego wiedzieć, to uwierz mi, pozostaniesz w strefie komfortu, ciesząc się z obecnego status quo, nie mając dostępu do poziomu, na którym możliwości wykorzystania twojego PRAWDZIWEGO POTENCJAŁU są dużo większe.

Aby jednak przenieść się do strefy dyskomfortu, strefy rozwoju, potrzebna jest zmiana twojej postawy z *fajnie byłoby wiedzieć, co chcę robić w życiu na muszę odkryć swoją drogę i potem nią podążyć*, bez względu na to, czego będzie to wymagało.

PROGRAM PARTNERSKI

— GRUPY HELION —



1. ZAREJESTRUJ SIĘ
2. PREZENTUJ KSIĄŻKI
3. ZBIERAJ PROWIZJĘ

Zmień swoją stronę WWW w działający bankomat!

Dowiedz się więcej i dołącz już dzisiaj!

<http://program-partnerski.helion.pl>

GRUPA
Helion 

DOŁĄCZ DO 13% SZCZĘŚLIWCÓW

CZY MASZ ŚWIADOMOŚĆ, ŻE DWIE TRZECIE SWOJEGO ŻYCIA SPĘDZISZ W PRACY?

Odpowiedz więc sobie szczerze na pytanie: czy pracujesz z pasją? Czy robisz to, co kochasz? Czy na koniec będziesz mógł powiedzieć: „Rewelacyjnie wykorzystałem moje życie! Nie tylko to po 16:00, ale również to od 8:00 do 16:00!”?

Badania pokazują, że aż 87% osób jest średnio zaangażowanych lub w ogóle niezaangażowanych w swoją pracę. Czujesz, że należysz do tej smutnej większości? Może zatem najwyższy czas coś zmienić? Jak sądzisz? Zmiana jest realna. Wie o tym 13% ludzi, którzy nauczyli się czerpać radość z pracy i uczynili z niej swoją pasję oraz niewyczerpywalne źródło satysfakcji. Ludzie ci żyją pełniej, ponieważ nauczyli się zarządzać swoim talentem.

NIE CZEKAJ.

DOŁĄCZ DO NICH.

Przez ponad 20 lat pracowałam z wieloma Polakami i obcokrajowcami, ucząc ich zarządzania własnym talentem – poznawania siebie, swoich wartości, rozumienia swojego powołania oraz znajdowania własnego miejsca i zawodu, który pozwoli im działać z pasją. Moi podopieczni mówią do swoich szefów: „Ja mam talent, ty mi płacisz za jego rozwijanie”. To sytuacja win – win i gwarancja silnej pozycji firmy na rynku pracy. Bo każdy szef chce mieć w zespole entuzjastów!

W tej książce dzielę się z Tobą procesem, który prowadzi do odnalezienia siebie i swojego zawodowego talentu. Krok po kroku pokazuję, jak odkryć własną drogę, bo szczerze wierzę, że każdy z nas zasługuje na to, aby pracować z pasją – aby żyć prawdziwie i odważnie.



ELŻBIETA KROKOSZ

od ponad dwudziestu lat profesjonalnie zajmuje się rozwojem ludzi, pracując na różnych stanowiskach, jako Learning & Development Manager w Irlandii, Talent Consultant w Austrii oraz trener i coach dla wielu dużych organizacji. Prowadzi także zajęcia z zarządzania talentami i przywództwa na studiach Executive MBA – Business Trends w Wyższej Szkole Bankowej we Wrocławiu.

onepress



Księgarnia internetowa:
<http://onepress.pl>



HELION SA
ul. Kościuski 1c, 44-100 Gliwice
tel.: 32 230 98 63
onepress@onepress.pl

książki **klasybusiness**

Sprawdź nasze szkolenia!

SZKOLENIA

AKADEMIA IT & BUSINESS

HELIONSZKOLENIA.PL

ebook dostępny na:

ebookpoint



ISBN 978-83-283-7024-1



9 788328 370241

Cena: 44,90 zł