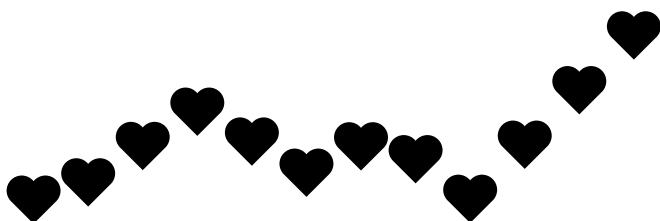


**GARY
VAYNERCHUK**



**DOUĂSPREZECE
, JUMĂTATE**

E timpul să folosești
ingredientele emoționale
pentru a avea succes în afaceri

Traducere din engleză de
Iulia Berte



Cuprins

<i>Introducere</i>	9
<i>Jumătatea mea: sinceritatea binevoitoare</i>	16
Partea întâi: Ingredientele emoționale	21
➤ RECUNOȘȚINȚA	23
➤ AUTOCONȘTIENȚIZAREA	31
➤ RESPONSABILITATEA	37
➤ OPTIMISMUL	43
➤ EMPATIA	47
➤ BUNĂVOINȚA	53
➤ TENACITATEA	59
➤ CURIOZITATEA	65
➤ RĂBDAREA	71
➤ CERTITUDINEA	75
➤ SMERENIA	79
➤ AMBIȚIA	85

Partea a doua: Scenarii din viața de zi cu zi	89
Partea a treia: Exerciții	195
Concluzii	211
<i>Sursa de inspirație a acestei cărți</i>	215
<i>Mulțumiri</i>	219
<i>Note</i>	221

INTRODUCERE

Cu ani în urmă, am fost nevoit să port cea mai dificilă conversație cu un client din întreaga mea carieră.

Conversația a fost cu un director executiv din conducerea unuia dintre cele mai mari branduri cu care lucrăm la VaynerMedia, o agenție contemporană creativă și de media unde sunt CEO. Directoarea respectivă m-a sunat și m-a întrebat dacă ne putem vedea în Midtown Manhattan. Voia să discutăm față-n față.

În acea zi, o angajată fără experiență din compania mea postase din greșeală un tweet de pe contul de Twitter al clientului, crezând că era autentificată în contul ei personal. Era un tweet foarte negativ la adresa unei alte agenții cu care colabora VaynerMedia pentru promovarea brandului. Pentru toți utilizatorii părea că brandul făcuse comentarii disprețuitoare despre cealaltă agenție.

A fost o întâlnire foarte scurtă. Directoarea mi-a spus că se aștepta ca așa ceva să nu se mai întâmple vreodată și mi-a cerut să implementez protocoale și sisteme adecvate pentru a garanta acest lucru.

Apoi mi-a zis:

— Compania noastră consideră că singurul mod în care putem continua colaborarea este să concediezi persoana care a postat acel tweet.

Mi-a luat cam o sutime de secundă să cântăresc situația. I-am răspuns:

— Nu pot face asta.

Trebuia să pot să-mi conduc afacerea și să iau propriile decizii în legătură cu angajații mei. Directoarea avea toate pârghiile să înceteze contractul cu noi dacă așa considera necesar. Însă eu trebuia să decid care aveau să fie consecințele aceluși tweet.

A fost surprinsă. Brandul acela aducea cam 30% din toate veniturile noastre la momentul respectiv.

M-am pregătit mental pentru ruperea colaborării, dar pe atunci știam că aveam suficiente contracte noi pe care urma să le încheiem, astfel încât să ne permitem un an fără profit. Aveam și suficiente economii, așa că, dacă am fi pierdut bani în acel an, eram dispus să acopăr diferențele la nevoie. Dacă puteam să înfruntăm acea furtună, pentru angajații noștri avea să fie un semnal clar în privința valorilor pe care puneam preț.

Conversația asta a fost unul din acele momente interesante când trebuie să te hotărăști care-ți sunt principiile. Am programat un apel telefonic pentru a doua zi, iar eu am rămas ferm pe poziții. Din fericire, clientul nu a renunțat la contractul cu noi.

Povestesc asta deoarece definiția dată de societatea modernă unei „decizii de afaceri inteligente” se bazează disproporționat de mult pe date analitice. Liderii de business tind să găsească siguranță în „alb și negru”. Găsesc siguranță în teorii academice, matematică, cifre și tot ce dă bine pe foile de calcul.

E greu să măsoară efectul empatiei, al bunăvoinței și al autoconștientizării asupra organizației în 30, 60, 90, 365 sau chiar 730 de zile, însă rezultatele acestora se manifestă până la urmă. Când poți elimina frica din organizație, se întâmplă lucruri foarte bune. Dacă angajații nu sunt nevoiți să-și petreacă timpul încercând să fie mai șmecheri decât ceilalți și să se înjunghie pe la spate, poate chiar vor duce la capăt sarcinile pe

care le au de făcut. Nu știu ce fetiță de șase ani din Tennessee va inventa sistemul care să calculeze acest lucru, dar la un moment dat va putea fi cartografiat. Vom ajunge la acest nivel de bun-simț și adevăr omenesc.

Mai ales în companiile mari, multe decizii sunt susținute pe baza cifrelor trimestriale. Această practică își are originile pe Wall Street și în școlile de management, unde ți se evaluează rezultatele în fiecare trimestru. Asta poate să te orienteze către un comportament pe termen scurt, deși mulți dintre noi plănuim să facem afaceri și peste 5, 10, 20, 50 de ani sau mai mult.

Din păcate, predilecția pentru indicatorii pe termen scurt poate face și ca inteligența emoțională să fie considerată „drăguță, dar opțională”, nu obligatorie. Creează un scenariu în care liderul se face că nu vede când un angajat se poartă oribil cu toată lumea de la birou, doar pentru că acel angajat se întâmplă să aducă cele mai mari venituri. Îi face pe oameni să creadă că purtarea urâtă și un EQ (coeficient emoțional) scăzut sunt doar efectele secundare ale celor care „se pricep la afaceri”.

În lumea de business în care am intrat eu la sfârșitul anilor 1990, gândirea în alb și negru era pusă pe un piedestal. În acea perioadă nu se recunoștea faptul că abilitățile socioemoționale puteau fi cheia construirii unei companii de succes. Nu-mi aduc aminte să fi auzit ca aceste trăsături să fie evidențiate în comunitatea de afaceri mainstream. Afacerile însemnau „care pe care”, un demers în care „supraviețuiesc doar cei puternici”.

Ironia e că *și eu* cred că doar cei puternici supraviețuiesc. Însă consider că a te baza pe omenie este adevărata putere care te va ajuta să supraviețuiești și să înflorești. *Nu* să ți pi la cineva în sala de ședințe. *Nu* să fii un negociator dur și agresiv în exprimare. Astăzi, cred că persoana cea mai puternică este cea capabilă să dea dovadă de bunăvoință în fața adversarului. Cele

douăsprezece ingrediente pe care le descriu în această carte (voi explica mai târziu ce înseamnă acea jumătate din titlu) se numără printre trăsăturile care m-au condus către succes și fericire de-a lungul anilor, pe mine și pe alți oameni pe care i-am urmărit și admirat: recunoștința, autoconștientizarea, responsabilitatea, optimismul, empatia, bunăvoința, tenacitatea, curiozitatea, răbdarea, certitudinea, smerenia și ambiția. Chestiile în alb și negru sunt în continuare extraordinar de importante, dar, după părerea mea, sunt pe locul doi, la mare distanță după stăpânirea abilităților socioemoționale.

Sunt perfect conștient că mai există între 15 și 50 de ingrediente care ar fi putut fi incluse în această carte. Dar acestea douăsprezece mi-au sărit în ochi după ce am văzut alți lideri care nu au reușit să le aplice și cum s-au simțit oamenii din jurul lor din cauza acestei lacune. Mulți oameni din săli de conferințe, de la cine și prânzuri, din autobuze și avioane mi-au spus povești despre neglijarea acestor douăsprezece ingrediente. Unul dintre cele mai triste aspecte ale firii omenești este că negativitatea răsună mai tare decât pozitivitatea. Unul din motivele pentru care scriu această carte este ca să încurajez aceste trăsături și să atrag atenția asupra lor în domeniul afacerilor.

Cel mai greu mi-a fost să extrag aceste ingrediente și să le explic. Nu sunt tangibile. Nu pot fi urmărite sau măsurate pe o foaie de calcul. De altfel, în mai 1998, când am intrat în magazinul de băuturi al tatălui meu, nu le înțelegeam semnificația.

Tatăl meu nu e genul vorbăreț, dar în weekendul de Ziua Recunoștinței din 2020, când începusem să scriu această carte, mi-a spus că nu credea în ideea de „cultură organizațională” când am început să lucrez cu el prima dată. Venind din Uniunea Sovietică, el considera că frica și banii erau cele mai eficiente metode de motivare. Așa și-a construit cariera. Dar

în prezent? Acum pune cultura organizațională mai presus de orice. Chiar dacă nu îi vine de la sine și se chinuie să o explice prietenilor săi, mi-a spus că știe că este crucială. Mi se pare poetic, ținând cont de cât de rar îmi mărturisește tata chestii de genul ăsta.

Această carte este cathartică pentru mine, deoarece îmi permite să fac ceva ce nu pot face pe rețelele sociale, ținând cont că am un stil de comunicare foarte fragmentat. Cred că smerenia este una dintre cele mai importante surse ale succesului meu, însă dacă urmărești un clip video de un minut cu mine, în care laud cu certitudine exaltată o oportunitate din mediul TikTok, s-ar putea să-ți spui: „Să-l ia dracu' pe atoateștiutorul ăsta”. După cum vei afla, poți fi smerit și curios, dar și încrezător în privința convingerilor tale. Nu trebuie să alegi ori una, ori alta.

În partea a doua vei vedea cum combin aceste douăsprezece ingrediente în „mâncăruri” complete și îți voi arăta cum le poți folosi împreună când te confrunți cu provocări în afaceri. De exemplu, responsabilitatea și certitudinea sunt deseori văzute drept opuse empatiei și bunăvoinței; sunt trăsături ceva mai „mușcătoare”. Și trăsături precum smerenia și certitudinea, ambiția și răbdarea sau recunoștința și responsabilitatea pot fi interpretate drept opuse. Această carte te va ajuta să înțelegi că multe ingrediente care pot *părea* că se bat cap în cap de fapt funcționează bine împreună.

Dezvoltarea fiecăruia dintre aceste douăsprezece ingrediente este punctul de plecare, dar adevăratul secret este cum să gătești mâncarea. Chiar dacă le stăpânești bine pe toate în mod natural sau ai fost suficient de norocos să le fi învățat pe unele din experiență, tot trebuie să știi cum să le combini. Tot e nevoie să fii „bucătarul-șef” care le „gătește”.

Sunt situații când merge bine un Big Mac, dar nu aș servi hamburgeri la masă dacă aș avea invitați 25 de vegani stricți. Trebuie să prepari orice fel de mâncare având în minte contextul în care este servit. Aceste douăsprezece trăsături trebuie utilizate în combinații diferite în fiecare scenariu de business. Asta e tot ce fac eu.

Să zicem că ești șeful unei firme de avocatură și ai angajat un puști care a crescut „pe maidan”. El sau ea nu cunoaște bunele maniere aferente unei cine simandicoase cu un client și din cauza asta ajungi să pierzi contractul. Acum e momentul să iei recunoștința și responsabilitatea de pe „raftul cu condimente”. Trebuie să fii recunoscător că măcar ai ocazia să deții o afacere și să câștigi un client nou. Îți asumi responsabilitatea conștientizând că tu ești cel care a angajat acea persoană, dar nu ai instruit-o cum trebuie. Dintr-odată, toate celelalte cad pe locul doi.

Este imposibil ca vreunul din aceste douăsprezece ingrediente să funcționeze fără a avea răbdarea în centru. Dacă faci o plăcintă, răbdarea este crusta. Oamenii cred că ambiția contrazice răbdarea, dar eu consider că răbdarea este calea către ambițiile tale.

Deseori, oamenii nu-și îndeplinesc ambițiile din cauza propriei nesiguranțe. Disperați să afișeze niște victorii pentru a fi aplaudați de public, ei ajung să o ia pe scurtături. Acestor oameni le este greu să construiască o afacere cu scop și sens, deoarece ei sunt prea concentrați să facă un milion de dolari și să-și cumpere haine, iahturi și alte chestii de fițe fără să-și fi cultivat răbdarea.

Indiferent de profesia ta, în mod normal îți va ocupa aproape toată viața, așa că răbdarea este un mod practic de a-ți îndeplini ambiția. Lipsa răbdării este o vulnerabilitate uriașă și a condus la mai multe decizii proaste decât orice alt factor.

Observ asta, uneori, la cumpărătorii mei de la Wine Library, când luăm decizii și negociem contracte. E imperativ să conștientizăm că furnizorii de la care cumpărăm vin vor fi partenerii noștri în următorii 50 de ani. De-asta obișnuiesc să mai las și de la mine când discut termenii unui contract pentru vinuri. Dacă aș fi negociat la sânge cu furnizorii de fiecare dată, ei nu ar fi avut aceeași relație cu mine, iar eu aș fi avut mai puține oportunități în viitor.

Am observat asta la începutul carierei mele, la unul dintre managerii noștri de achiziții, care era un negociator redutabil. Urmărind relațiile noastre cu furnizorii de vinuri, am observat că (1) reacționau la stilul de negociere al managerului de achiziții ridicând prețul de pornire și (2) au început să-și ducă vinurile la alte magazine. Lăsând și de la mine, am obținut mult mai multe vinuri excelente și am pornit negocierile de la prețuri mai bune.

În calitate de CEO sau de manager, mai trebuie să dai dovadă de răbdare și când vine vorba de dezvoltarea angajaților tăi. Mulți parteneri sau angajați de-ai mei nu au început cu dreptul, dar apoi au devenit foarte buni la jobul lor.

Cel mai important este că trebuie să ai răbdare cu tine însuși pe măsură ce dezvolți aceste ingrediente. Cei care cred că le expiră timpul intră în panică și devin vulnerabili la decizii proaste. Când urmăream serialul *Gambitul damei* pe Netflix, am observat că, pe măsură ce cronometrul de joc se lăsa tot mai jos, jucătorii deveneau tot mai agitați. Când m-am uitat la clipuri cu cei mai mari jucători de șah, am observat același lucru. Când timpul îi presa, se vedea panica în limbajul trupului și în luarea deciziilor.

Cred că majoritatea oamenilor care lansează și construiesc afaceri nu au o relație bună cu timpul. Îl înțeleg greșit. Își bazează alegerile pe evenimente cu probabilitate scăzută, de

exemplu să fie loviți de un autobuz. Uită că s-ar putea să trăiască până la 90 sau 100 de ani, pe măsură ce speranța de viață crește. Răbdarea m-a împiedicat să mă las măcinat de regrete pentru afacerile proaste pe care le-am făcut și mi-a permis să lucrez într-o afacere de familie unde nu câștigam salariul pe care l-aș fi putut câștiga în altă parte. Mi-a permis să fac pași în spate la nivel micro și macro fără să mă las paralizat de descurajare.

Consider că mai am mult timp de jucat. Indiferent dacă e așa sau nu, în fiecare zi mă simt extraordinar de fericit ca rezultat al acestei convingeri.

JUMĂTATEA MEA: SINCERITATEA BINEVOITOARE

Răbdare și ambiție, recunoștință și responsabilitate, empatie și certitudine – jonglez cu multe astfel de trăsături în diverse combinații. Am început să exersez echilibrarea bunăvoinței cu sinceritatea. Mi-am dat seama că bunăvoința *fără* sinceritate le crea angajaților mei sentimentul că totul li se cuvine. Dând în mod repetat doar încurajări pozitive, fără feedback critic, am creat amăgire, care a condus la autoîndreptățire.

Am o reacție viscerală față de confruntări, așa că, în mare parte din cariera mea, nu m-am priceput deloc să dau feedback critic. După 24 de ani în afaceri, mă doare sufletul la gândul că există oameni care nu au o părere prea grozavă despre mine deoarece nu am fost în stare să fiu sincer cu ei. Îi concediam fără să le dau suficient feedback sau cream situații care îi forțau să-și dea demisia.

Nu vedeam frumusețea sincerității, omenia din ea. Nu înțelegeam că sinceritatea înseamnă, de fapt, bunăvoință. Îmi

vin în minte multe situații când un strop de sinceritate mi-ar fi dus succesul la un nivel mai înalt. Toată nefericirea mea, în viață și în afaceri, este rezultatul incapacității mele de a folosi sinceritatea binevoitoare când ar fi trebuit. De aceea o numesc jumătatea mea. Spun „jumătate” deoarece nimeni nu este zero barat la nimic. Indiferent cât de slab te consideri, simplul fapt că ești conștient de un defect sau o lipsă te-a făcut deja să începi să-ți îmbunătățești abilitatea insuficient dezvoltată.

Jumătatea mea mă convinge de importanța celorlalte douăsprezece ingrediente. Faptul că știi că deocamdată nu mă pricep prea bine la sinceritatea binevoitoare, cel puțin la nivelul la care să fiu capabil să gătesc întregul fel de mâncare, mă face să-mi dau seama că lipsa oricărui ingredient din cele douăsprezece îți va face rău. Te va limita. Este un indicator al vulnerabilităților tale.

Pe măsură ce citești cartea de față, te rog să nu te deprimi când vei afla care sunt jumătățile tale. Vreau să fii încântat pentru că, pe măsură ce îți vei îmbunătăți acele jumătăți, și se vor întâmpla tot mai multe lucruri bune. S-ar putea să-ți dai seama că ești nefericit pentru că nu oferi bunăvoință. S-ar putea să începi să înțelegi de ce îți la stagiari. S-ar putea să descoperi motivele pentru care ești egoist la locul de muncă. S-ar putea să afli că nu ești „plin”. Personal, sunt recunoscător că îmi pot exersa sinceritatea binevoitoare, un plus fantastic adus celorlalte douăsprezece ingrediente.

Potențiala dezvoltare a majorității companiilor este limitată de inteligența emoțională a liderilor lor. Acest lucru este valabil și pentru echipe sportive, familii și națiuni suverane. Fiecare om care are un copil este lider. Oricine are un frate mai mic este lider. Oricine are un animal de companie este lider. Oricine are chiar și numai o persoană de care trebuie să se ocupe este lider.

Această carte te va ajuta să-ți rafinezi ingredientele și să-ți îmbunătățești capacitățile de lider. Calitatea felului de mâncare depinde de calitatea ingredientelor tale și de modul în care le combini.

Toate cele douăsprezece sunt importante. Dacă un ingredient este inferior altuia, mâncarea nu va fi gustoasă. Ce e mai important, peștele sau sarea? Ce e mai important când faci o prăjitură, făina sau ouăle? Întotdeauna, răspunsul este ambele. Ele sunt la fel de valoroase, dar trebuie folosite în proporții diferite, în situații diferite. În fiecare secundă din viața ta, trebuie să adaugi ingrediente diferite în momente diferite.

Foarte multe lucruri au funcționat mai bine și m-au ajutat să-mi creez succesul nemăsurat de care mă bucur pentru că am ajuns să stăpânesc aceste ingrediente. Motivul pentru care nu toate mâncărurile mele aveau un gust perfect a fost că lipsea sinceritatea binevoitoare.

Cum este structurată această carte

Când vei începe să citești partea întâi, vei observa că definesc fiecare ingredient și explic cum îți poate afecta cariera și viața, în general. Vreau să subliniez un concept-cheie, care s-ar putea să fie cea mai importantă frază din această carte: *când ajungi să înțelegi cu adevărat cât de puțin importante sunt afacerile în marele plan al vieții, vei reuși să te bucuri de ele și chiar să te pricepi mai bine la ele*. Oamenii mă privesc ca pe un antreprenor și om de afaceri, dar, dacă aș fi topit și citit sub formă de carte, cred că majoritatea oamenilor ar fi șocați să vadă cât de puțin îmi pasă, de fapt, de afaceri.

Înainte să treci mai departe, trebuie să știi că, atunci când pui mai mult preț pe viață în ansamblu decât pe succesul în

afaceri, jocul devine semnificativ mai ușor și mult mai plăcut. Când pui fericirea mai presus de bani, acțiuni și admirație publică, munca ta de zi cu zi devine sustenabilă. Cred că unii antreprenori, manageri și fondatori ai unor afaceri de succes ajung uneori la burnout și faliment deoarece nu au implementat aceste ingrediente.

În partea a doua vom trece împreună prin mai multe scenarii din viața reală și îți voi arăta cum pot fi folosite aceste ingrediente în diverse combinații. De asemenea, vei avea ocazia să reflectezi la propriile reacții în situații dificile din cariera ta și la ce ai face diferit astăzi, aplicând ce ai învățat din această carte.

În partea a treia îți voi da exerciții inspirate din viața reală pentru a te ajuta să-ți dezvolți fiecare ingredient, inclusiv sinceritatea binevoitoare. Aceste exerciții îți vor întări încrederea în punctele tale forte și te vor ajuta să-ți identifice punctele slabe, să-ți descoperi jumătățile și să te dezvolți în ariile respective. Pentru lista completă a resurselor suplimentare, vizitează garyvee.com/twelveandahalfbook.

E un punct de vedere șocant de simplu. Privesc afacerile ca pe o artă. Cred că pot fi la fel de frumoase precum o simfonie sau o pictură dacă sunt realizate cum trebuie.

Pentru a-și câștiga acest loc în societate, trebuie să conștientizăm modul în care cele douăsprezece ingrediente și jumătate din cartea de față pot fi catalizatorul succesului în afaceri.

Partea întâi

Ingredientele emoționale

RECUNOȘTINȚA

Calitatea de a fi plin de gratitudine; disponibilitatea de a arăta
apreciere față de bunăvoință și de a o da mai departe.¹

Dacă ar exista un top general al tuturor oamenilor de pe Pământ, realizat pe baza succesului și fericirii (de la 1 la 7,7 miliarde), pe ce loc crezi că te-ai situa?

Scrive-ți răspunsul aici: _____ din 7,7 miliarde.
Ai scris? Super.

Conform Organizației Mondiale a Sănătății, la nivel global, 785 de milioane de oameni nu primesc servicii de furnizare de apă potabilă.² Asta înseamnă puțin peste 10% din populația lumii, ba chiar două milioane de americani nu au acces la apă potabilă sigură sau la instalații minime de apă și canalizare.³

Ai destulă mâncare în fiecare zi?

Mai mult de 820 de milioane de oameni din întreaga lume erau subnutriți în 2018.⁴

Oricât de mult ți-ai detesta jobul actual, ai măcar o șansă sau o posibilitate cât de mică de a-ți face rost de altul? Conform Indexului Global al Sclaviei, 40,3 milioane de oameni se aflau într-o situație de sclavie modernă în 2016.⁵ Ei *efectiv* nu au opțiunea de a-și da demisia.

Ai toaletă acasă? Circa 60% dintre oameni (4,5 miliarde) nu au o toaletă care să proceseze corespunzător dejecțiile.⁶

Ai internet de mare viteză acasă? Aproape trei miliarde de oameni nici măcar nu sunt *pe* internet.⁷ Chiar printre americani sunt 21 de milioane care nu au acces la internet broadband.⁸

Și nici măcar nu am început să vorbim despre venituri. Conform raportului CNN Global Wage Calculator Davos 2017, salariul anual mediu ajustat la nivel global este de 20 328 de dolari.⁹ În Rusia, este de aproximativ 5 457 de dolari pe an; în Brazilia, 4 659 de dolari; în India, 1 666 de dolari; iar în Malawi, 1 149 de dolari.

Evident, sunt prea multe variabile ca să poți stabili exact unde te situezi printre cei 7,7 miliarde de oameni. Totuși te-am bombardat cu toate datele astea în speranța că te voi face să înțelegi ce se întâmplă în lumea largă, dincolo de imediata ta vecinătate.

Eu mă las condus în totalitate de punerea lucrurilor în perspectivă și de recunoștință. M-am născut în Belarus, în fosta Uniune Sovietică, așa că înțeleg în profunzime că viața poate fi mult mai rea. De fapt, poate că nici nu aș fi scăpat de acolo dacă nu s-ar fi întâmplat următorul eveniment:

În 1970, șaisprezece ruși au complotat să deturneze un mic avion. Echipajul a pretins că se duceau cu toții la o nuntă, dar în secret au planificat să zboare până în Suedia, pentru a evada din Uniunea Sovietică. Obiectivul lor final era să ajungă în

Israel. Dar planul a dat greș, iar participanții au fost arestați și aruncați în închisoare pentru trădare.

Totuși întâmplarea a atras atenția lumii asupra problemelor legate de drepturile omului în Uniunea Sovietică în timpul Războiului Rece. Presa din Statele Unite a scris despre complotul de deturnare a avionului, iar acest lucru a modificat peisajul politic. Datorită atenției și presiunii crescânde, Uniunea Sovietică a mai relaxat legile și, într-un final, a permis mai multor evrei să plece.

Cred că acei șaisprezece oameni mi-au schimbat cursul vieții.

Norocul este un termen interesant. Probabil aș pune majoritatea succesului meu pe seama tenacității, ambiției și a altor ingrediente emoționale, nu a norocului, însă faptul că am reușit să scap din Uniunea Sovietică la o vârstă fragedă a fost, cu siguranță, un noroc.

Deseori, oamenii nu înțeleg realitatea lucrurilor care se petrec în lume deoarece comunitățile lor sunt foarte insulare. Mulți oameni cred că un milion de dolari este *punctul de acces* către succes. Mulți tineri de 20 și ceva de ani încearcă „să reușească în viață” înainte de 30 de ani. Când locuiești într-un apartament din Los Angeles sau într-o casă din Greenwich, Connecticut, e dificil să îți imaginezi că femeile din Africa petrec la un loc 200 de milioane de ore pe zi colectând apă.¹⁰ Oamenii se uită în sus, către cei mai bine situați, dar nu se uită și în jos, la miliardele care o duc mai rău.

Oricine are o afacere într-o țară din Lumea Întâi duce deja o viață extraordinară. Nu cred că majoritatea antreprenorilor conștientizează cât sunt de binecuvântați. Chiar dacă muncesc pe rupte. Chiar dacă e dificil. Chiar dacă au și zile proaste.

Nu uita – mai mult de jumătate din omenire nu are o toaletă ca lumea.

Când începi să privești lucrurile în perspectivă, ți se modifică de la sine termenele pe care ți le pui pentru îndeplinirea obiectivelor. La momentul scrierii acestei cărți, speranța de viață în Statele Unite este de aproximativ 79 de ani. În 1930 era de 58 de ani. În 1880 era de 39.¹¹

Deși anul 1880 pare foarte îndepărtat, nu e chiar așa. Un bunic care are 91 de ani în 2021 probabil cunoaște un membru al familiei care a murit pe la 39 de ani. Dacă trăiai în acele timpuri, normal că trebuia să-ți pui ordine în viață până la 30 de ani. Urma să mori peste nouă ani!

Chiar și în 1930, oamenii mureau la 58 de ani. La 30 de ani trecuseră deja de jumătatea vieții.

Pe măsură ce speranța noastră de viață crește, n-ar trebui să crească și termenele pe care ni le stabilim pentru atingerea obiectivelor? N-ar trebui să te împaci cu ideea că ți-a luat un pic mai mult timp să-ți aranjezi viața?

Datorită progreselor medicinei moderne, cred că mulți vor trăi până la vârsta de 90-100 de ani. Dacă ai 27 de ani și îți urăști jobul după ce te-ai străduit să avansezi timp de cinci ani, e în regulă să faci un pas în spate și să-ți găsești alt job. Dacă ai 33 de ani și te hotărăști să-ți deschizi propria afacere de la zero după ce ți-ai luat licența într-un domeniu care nu te pasionează, nu înseamnă că „e prea târziu pentru tine”. De fapt, ești cel mai norocos dintre norocoși. Ai ocazia să trăiești într-o eră în care matematica arată că probabil mai ai 60 de ani de activitate. Indiferent ce s-a întâmplat ieri sau în toate zilele de dinainte, tot ai în față o cantitate generoasă de timp.

Fii introspectiv și sincer cu tine însuși când îți recunoști greșelile, dar nu stăruie asupra lor. Oamenii se autoflagează și se gândesc obsesiv la ceva petrecut cu 30 de ani în urmă – un parteneriat de afaceri care nu a mers, un startup care a dat faliment sau un șef nesuferit – și acest ceva devine o închisoare