



Николай Старостин

УСПЕШНАЯ КАРЬЕРА

Простые правила

Николай Старостин

Успешная карьера.

Простые правила

«Издательские решения»

Старостин Н.

Успешная карьера. Простые правила / Н. Старостин —
«Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-832173-3

Эта книга содержит простые советы о том, что и как влияет на наше движение вперед как профессионалов. В основном, эта книга о том, как правильно действовать. Можно читать от начала до конца, а можно и из любого места.

ISBN 978-5-44-832173-3

© Старостин Н.

© Издательские решения

Содержание

Легко не будет	6
Выбирай своего начальника	9
Конец ознакомительного фрагмента.	14

Успешная карьера Простые правила

Николай Старостин

© Николай Старостин, 2021

ISBN 978-5-4483-2173-3

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Легко не будет

Как часто ты делаешь что-то для себя? Как часто ты работаешь над своими задачами? Ключевое слово: *своими*. Ходишь на работу, выполняешь свои трудовые обязанности, улучшаешь показатели. Спроси себя: делаешь ли ты это для себя? А еще спроси любого предпринимателя, неважно, большой у него бизнес или малый, делает ли он все это для себя? Ходит на работу, выполняет свои трудовые обязанности, улучшает показатели. Предприниматель все это делает для себя. Для себя здесь и сейчас, а также для своего будущего.

Хочу ли я сказать, что все предприниматели эгоисты, да и ты должен стать эгоистом и ничего не делать для других? Нет. Эта книга не об этом. Более того, мы живем нашу жизнь для других. Вопрос попросту в том, живешь ли ты *свою* жизнь? А еще конкретнее, умеешь ли ты правильно использовать ту часть *своей* жизни, которая отдается профессиональной карьере?

Многое можно увидеть в детях. Посмотри на пятилетнего малыша. У него есть план действий на каждый день – и очень конкретный. Сейчас он поиграет в игрушки, потом посмотрит мультфильм, потом он знает, что будет читать книжку с мамой, а вечером он хочет пойти играть на площадку. Малыш растет и поступает в школу, у него теперь жесткое расписание, график плотный и содержит большое количество пунктов, как во время занятий, так и после школы. Бывают, конечно, отклонения как в успеваемости, так и в поведении, но давай рассмотрим самый обычный и самый массовый случай. Ребенок знает свое расписание и соблюдает его. Конечно, не все уроки ему по душе, но в основе своей он доволен жизнью. Почему? Потому что он знает, что хочет вырасти, окончить школу и стать взрослым. У взрослых это называется долгосрочным планированием.

С возрастом это куда-то от нас девается. Но хорошие новости в том, что хоть это и девается от нас куда-то, оно все еще остается в нас. Как езда на велосипеде или на лыжах – один раз научился и на всю жизнь. Это можно использовать в любой момент.

Какую цель ты поставишь, такую и достигнешь. Просто помни: ты должен этого хотеть и легко не будет. Если ты вспомнишь, каким бы беззаботным ни казалось тебе сейчас детство по сравнению со взрослой жизнью, учеба в школе была делом не самым легким. Были свои сложности, и их было немало.

Однажды я был на отраслевой бизнес-конференции в Техасе, в которой принимало участие большое количество высших руководителей, достигших выдающихся успехов в своей корпоративной карьере. Было много выступлений, больших и маленьких речей. Одна речь произвела на меня сильное впечатление. Один из руководителей поделился историей из своей жизни, как он, будучи уже семейным человеком с женой и детьми, остался без работы, что в странах западного мира зачастую означает, в буквальном смысле, вообще без средств к существованию. Он решил, что надо использовать жизненный момент и действовать сейчас или никогда. Он поставил перед собой долгосрочную карьерную цель и решил во что бы то ни стало ее добиться. Поняв, что знание международной специфики является абсолютным требованием для движения к его цели, он поехал в другую страну, поселился в недорогом отеле и прожил там больше года, не сдаваясь, ища работу, которую видел как необходимую для своей дальнейшей карьеры. В итоге одна крупная компания сделала ему предложение занять перспективную должность. Он закончил свое выступление на конференции словами о том, что он очень этого хотел и это было нелегко. Этот пример не исключение. У каждого есть своя история. Многие, кто достиг выдающихся успехов, могут привести примеры из своей карьеры, когда им было нелегко, по-настоящему нелегко.

Просто подумай над следующим: насколько легко тебеается продвижение в своей карьере? Если недостаточно тяжело, значит, цели у тебя недостаточно амбициозные и усилий ты тратишь не так много. Речь не про силы, которые тратятся на работе, их-то как раз может

расходоваться очень много. Речь об усилиях по построению своей карьеры. А много усилий ты будешь прилагать тогда и только тогда, когда ты будешь знать, зачем ты это делаешь.

Знает ли спортсмен, для чего ему нужны изнуряющие тренировки? Знает. Знает ли предприниматель для чего ему нередко нужно делать вещи на грани возможного, иногда не самые приятные и иногда прямо здесь и сейчас? Очень хорошо знает. Его кормит бизнес, а не регулярная зарплата.

У спортсмена есть план тренировок. У предпринимателя есть бизнес-план. Хотя бы просто в голове, но он у него есть. Есть ли у тебя план твоей карьеры? Такой план у тебя должен быть обязательно. Хотя бы просто в голове.

Скорее всего у тебя есть цель. Задумайся, насколько она четкая. Ты должен развеять весь туман вокруг нее. Цель должна быть хорошо видна. Если это не цель, а, скажем так, цель-мечта, то есть это что-то, верить в свершение чего не хватает оптимизма, то сделай такую цель-мечту просто целью. У тебя не хватает оптимизма верить в свою цель здесь и сейчас, потому что живешь ты здесь и сейчас. Твое прошлое – это, по сути, твоя память, а твое будущее еще не наступило. Точнее сказать, оно наступает с каждым новым мгновением твоей жизни, превращая настоящее в прошлое и в память. Настоящее заканчивается, не успев начаться. А будущего у тебя очень много. Это твои ресурсы. Начни их использовать. Твоя цель-мечта должна стать просто целью. Это то, чего ты очень хочешь, и ты добьешься этого, но, как мы уже говорили, это будет нелегко.

И снова про план. Что делают спортсмены, равно как и предприниматели, когда что-то в их плане не срабатывает, не дает результата, как они изначально хотели? Все просто: они корректируют свой план. Начинают пробовать по-другому. И совершенно необязательно корректируется весь план (хотя иногда и такое бывает), зачастую в него просто вносятся усовершенствования. Именно такие усовершенствования шаг за шагом, неделя за неделей, месяц за месяцем, год за годом приводят к необходимому результату.

А теперь мы подойдем к тому, с чего начали. Как часто ты работаешь над своими задачами? Ключевое слово: *своими*.

Если у тебя нет плана своей карьеры, то ты работаешь над задачами других. Не над своими. Не самая приятная информация, не правда ли? Но, увы, это так.

План – это всегда будущее, в этом заложен смысл самого плана. Как мы говорили выше, прошлого, равно как и настоящего, у тебя уже нет, так как настоящее перманентно превращается в будущее. Оно и должно быть твоими ресурсами. Но, как выясняется, эти ресурсы твои не целиком, если карьерный план у тебя отсутствует. В подобной ситуации, как минимум в части карьеры, твое будущее тебе не принадлежит. Сделай так, чтобы принадлежало. Создай план своей карьеры. Думай о нем как можно чаще. Начни с выполнения первого пункта. И помни: если это нелегко, значит, ты идешь к своей цели. С выполнением каждого пункта своего плана ты становишься ближе к ней.

Некоторые пункты плана могут реализовываться параллельно. Задачи на ближайшую перспективу делай здесь и сейчас, не откладывай. Вполне вероятно, что некоторые из них потребуют всего от нескольких минут до нескольких часов твоего времени. К слову, многие простые вещи делаются гораздо быстрее, если сначала о них хорошо подумать. А потом взять и быстро сделать. Думай о них, думай о них чаще, ведь ты думаешь о своем карьерном плане, ты думаешь о себе. А затем действуй быстро. В большинстве случаев после всестороннего обдумывания реализация простых задач займет минимум времени и сил.

Если речь идет о пунктах плана, которые требуют продолжительного инвестирования времени и сил, например, таких, как образование и необходимый опыт, то у тебя должно быть очень ясное понимание, что ты с этим будешь делать потом. Задай самому себе вопрос: что конкретно ты будешь с этим делать? И далее задай себе вопрос: а что будет потом?

Важны ли образование или строчка в резюме сами по себе? Да, важны. Но только их как таковых не достаточно для того, чтобы преуспеть в карьере. Они должны быть подчинены вышестоящей цели, той цели-мечте, которую ты собрался достичь. Бывает так, что образование в сфере финансов помогает маркетологу. Бывает и так, когда литературные курсы могут помочь инженеру-конструктору. Я знаю одного авиадиспетчера, который решил получить образование в области психологии. Бывает так, что шаг в сторону от своего профессионального пути, например, на один-два года принесет только пользу, а бывает, что это только во вред. У каждого свой путь, и нет универсальных рецептов. Свой рецепт ты должен создать сам. Помимо необходимого или полезного образования в него войдут годы движения в нужном направлении либо в одном качестве (например рост в одной должности), либо в разных качествах (например перемещение от должности к должности). Предстоит многоократно ориентироваться на местности и не всегда в хороших погодных условиях, а также принять много сложных решений.

Эта книга не создаст за тебя рецепт, ибо, как я уже упомянул выше, универсальных рецептов для карьеры не существует, у каждого свой путь. Свой рецепт ты создаешь сам.

Пусть эта книга будет твоим ресурсом.

Выбирай своего начальника

Это не опечатка. Это именно то, что я имею в виду. Ты должен суметь выбрать своего начальника. Конечно, эта задача не относится к легковыполнимым, но это крайне важная, критически важная задача в ходе всей твоей карьеры. Всегда выбирай начальника сам.

Твоя карьера пойдет в гору с помощью твоего начальника, или твоя карьера может замедлиться, начать стагнировать, пойти вниз или, в пределах отдельной организации, быть полностью уничтожена с помощью твоего начальника. Не давай самому себе слабины в этом вопросе. Это та задача, на которой необходимо сконцентрироваться и приложить максимум сил для ее реализации. Не сдавайся. Конечно, ни в коем случае не иди на конфликт, даже если его провоцируют, просто не сдавайся. Думай и спокойно гни свою линию. Добейся того, чтобы начальником был тот, кого ты выбрал.

Как выбрать начальника? Если ты еще не знаешь человека, то в первую очередь прочитай его биографию, в большинстве случаев ты сможешь найти ее в той или иной полноте. Во-вторых, верь глазам своим и прислушайся к своей интуиции. Ну и в-третьих, послушай, что о нем говорят, но всегда относись к сказанному критически, среди сказанного не все хорошее, равно как и не все плохое, соответствует действительности или как минимум частично ей не соответствует. Если ты уже знаешь человека и хочешь именно с ним работать, просто начни спокойно гнуть свою линию и методично добиваться своего назначения в его подчинение.

У каждого выдающегося ученого был хороший научный руководитель. У каждого выдающегося спортсмена был хороший тренер. Все ли талантливые учёные стали выдающимися? Все ли талантливые спортсмены стали выдающимися? А почему не все? А потому что повезло не всем. А тем, кому повезло, в первую очередь повезло с их руководителем.

Совершенно не обязательно быть приятелями со своим начальником. Вступление в совсем близкие отношения с начальником противоположного пола исключительно ради карьеры так же, скорее всего, не сулит ничего хорошего в весьма обозримой перспективе. Просто работай хорошо. Делай то, что от тебя ожидает твой начальник, и время от времени превосходи его ожидания в тех задачах, которые ты способен выполнить действительно очень хорошо. Будь человеком, с которым ему комфортно работать. Это непросто, и именно поэтому своего начальника ты должен выбрать сам, заранее видя человека, с которым тебе будет проще сработаться. Ключевое слово: *сработать*. При этом совсем не обязательно быть схожими во взглядах или разделять одни и те же ценности, хотя это, несомненно, сильно поможет. Просто тебе должно быть комфортно работать со своим начальником, а ему с тобой. В идеальном случае ты сможешь стать членом его команды. Не все руководители строят команды, большинство создают либо рабочие группы, либо управляют подчиненными в индивидуальном порядке. Если твой руководитель все же относится к тому типу, который склонен строить команду, то стать членом его команды – твоя первоочередная задача.

А теперь о том, как будут выглядеть отношения с начальником, когда не стоит ждать ничего хорошего для своей карьеры. Когда я говорю «ничего хорошего», я в первую очередь включаю в это понятие многим знакомое замедление карьеры. Давай с него начнем и далее рассмотрим еще менее приятные варианты. И сразу хочу добавить, что всего нижеперечисленного тебе удастся избежать, если ты сам правильно выберешь своего начальника.

Твоя карьера замедлилась, ты знаешь, что тебя могли бы повысить, но это постоянно откладывается. Сроки твоего нового назначения то обсуждаются, то снова становятся неопределенными. Или, к примеру, тебя обещали повысить через год, но когда срок подошел, обещание не выполняется, и нет ясности, когда оно будет выполнено. Можно дальше развивать данную тему, но суть останется той же: тебя не повышают, и непонятно, когда, наконец, это случится. Объяснения со стороны руководителя могут быть самые разные, но вряд ли они

несут в себе какую-то существенную смысловую нагрузку, если взять во внимание, что каждый мало-мальски опытный руководитель владеет целым арсеналом заготовок, отвечая на вопросы о карьере своим подчиненным. И чем более опытный руководитель, тем меньше он будет гулять вокруг да около, а будет стараться создать открытую атмосферу диалога и отвечать на вопросы прямо, при этом, как уже говорилось выше, подобные ответы не будут в себе нести какого-либо смысла. Вернее, смысл во всем происходящем есть: настало время сменить своего руководителя, то есть выбрать нового, попросту перейти в другой отдел к другому руководителю. Или, если ты уже отработал в этой организации достаточный срок, можешь рассмотреть предложения о работе за ее пределами. Если же ты лоялен своей компании, то начни спокойно гнуть свою линию и переходи в другой отдел к другому начальнику. Но помни, своего нового начальника ты должен выбрать правильно.

Какие могут быть объяснения происходящему, описанному выше? Почему тебя не повышают? Может быть много ответов, но наиболее вероятны нижеследующие варианты.

К тебе относятся как к самому обычному сотруднику: работает себе на своем месте, с работой справляется, вроде бы все неплохо. Ключевой смысл заложен в фразе: *как к самому обычному сотруднику*. В тебе не видят особого потенциала. Это может быть обоюдной «заслугой», как твоей, так и твоего начальника. Если ты работал недостаточно хорошо, то извини, твое участие в происходящем тоже налицо. Но в обоих случаях, работал ли ты хорошо или недостаточно хорошо, твой потенциал как сотрудника не оценивается без участия твоего начальника.

В твоем отделе растя большие некуда, и твой начальник не хочет тебя отпускать. Если ты работаешь с тем начальником, которого правильно выбрал, и у тебя с ним хорошие рабочие отношения, то такой начальник всегда даст дорогу своему подчиненному. Если ему нужно, чтобы ты отработал какой-то период, пока он подберет замену или перераспределит обязанности, то он просто обговорит срок твоего перехода на новую должность. Если этого не происходит, то твой начальник относится к тебе не более чем как к ресурсу. Вероятно, твоя карьера интересует его не очень сильно или как минимум не в той степени, в которой необходимо тебе.

Тебя действительно некем заменить. Твоя экспертиза столь уникальна, что в твоей компании нет никого, кто мог бы выполнять твою работу. Так считает твое начальство, и, возможно, ты и сам в этом убежден. С чего стоит начать в такой ситуации? Перепроверь в первую очередь свои собственные убеждения. Сам перепроверь. Подумай хорошенько о людях в твоей организации, в особенности о тех, кто работает на твоем же уровне или на ступеньку ниже. Действительно ли нет никого, кто смог бы выполнять твою работу, пусть хотя бы на 50—70% и пусть не так хорошо, как ты? Если кто-то придет тебе на ум, обсуди со своим начальником, но подготовь заранее обоснование. Такое обоснование должно быть в виде плана. Напиши этот план хорошо, все обдумай, сам его раскритикуй или, если хочешь, можешь посоветоваться со своими близкими. Советоваться ли с коллегами, решать тебе. Если есть хоть самые малые сомнения, то лучше этого не делай. Будь готов к критике и неприятию твоего плана со стороны твоего начальника. Именно поэтому данный план должен быть хорошо продуман. Не торопись, не иди к начальнику завтра же, после того как блестящая идея пришла к тебе в голову, подумай хотя бы несколько дней. Если же изначально блестящая идея после нескольких дней обдумывания стала овеяна большим количеством сомнений, это не должно тебя останавливать. Все равно сходи к начальнику с обоснованием своего перехода. Если не в этот раз, то в обозримом будущем это принесет свои плоды.

Следующая возможная ситуация, это когда твоя карьера стагнирует и у тебя есть понимание, что тебя вряд ли повысят, как минимум при действующем начальнике. Данная ситуация похожа на вышеописанную, только все еще хуже. Тебе даже прямо могут говорить, особо не вдаваясь в детали, что пока не видят возможности тебя повысить. Как и в ситуации, описанной выше, в этом может быть и твоя «заслуга». Так это или не так, в любом случае надо

иметь план дальнейших действий. Ты, конечно, можешь высиживать годами, выжидая, пока ситуация поменяется, и бывает так, что ситуация меняется. Вопрос в том, насколько ты амбициозен. Возможно, гораздо лучшим решением будет перейти в другой отдел, хотя бы на эквивалентную должность, оставаясь на том же уровне. Подумай над этим, а также над тем, кто будет твоим новым потенциальным начальником. Если это не вариант, начни искать работу в другой компании.

Если же твоя карьера вдруг пошла вниз, то пора валить. Именно так, если ты – амбициозный человек. Если тебя понизили в должности, то тебя окружают люди, с которыми ты вряд ли сделаешь свою карьеру. Понижение может произойти под самыми разными предлогами: реорганизация, оптимизация, слияние, объединение, сокращение, экономия ресурсов и т. д. Главное – это коснулось именно тебя. А значит, к тебе отношение не просто как к ресурсу, а как к ресурсу, который ценят постольку-поскольку. Твой начальник имеет к этому самое прямое отношение. Дальнейшее развитие событий вероятнее будет скорее более драматичным, нежели оптимистичным. Просто уходи в другую компанию.

По поводу только что сказанного хочу добавить следующее: не каждое понижение в должности является таковым. Конечно, когда все очевидно, например, ты был начальником отдела, а тебя сделали ведущим специалистом того же отдела, то это, конечно, понижение. Но иногда люди относятся как к понижению, когда их ставят на совершенно новый и сложный участок работы или ставят на проект, по поводу которого у многих сомнения. Такие назначения могут происходить с сохранением уровня должности, но сопровождаться отсечением от многих ресурсов. Необходимо иметь кураж, чтобы правильно смотреть на подобную ситуацию, и очень хорошо все обдумать много раз. В таких ситуациях может крыться дальний рост.

Иная ситуация. Что делать, если назначили нового начальника? Хорошо это или плохо, покажет время. Это одна сторона нового контекста. Другая сторона – это ты сам. Исходить надо из того, что многое будет по-новому. Главное – тебе предстоит понять, сработаешься ли ты с новым начальником и будет ли он способствовать твоей дальнейшей карьере. Возможно, ты поймешь это практически сразу, хотя, вероятнее, на это должно будет уйти какое-то время.

Основной совет – не участвуй ни в каком сопротивлении новому начальнику, ни как партизан-одиночка, ни в составе партизанского отряда. В большинстве случаев это плохо заканчивается, так как в распоряжении твоего начальника, пусть он даже новый человек в твоей организации, находятся регулярные ресурсы, и это во-первых. А во-вторых, со стороны его вышестоящего начальства ему выдан не просто кредит доверия, а «мандат» на осуществление перемен к лучшему. И действовать данный «мандат» будет как минимум несколько месяцев. И прислушиваться к новому человеку будут чаще, просто потому что он человек новый, многие вещи видят все еще непредвзято и ему необходимо доказать свою полезность с помощью позитивных нововведений.

Если ты с чем-то не согласен, действуй как дипломат. Веди опосредованные переговоры об общих принципах урегулирования возникающих ситуаций. Предлагай логичные и в то же время гармоничные решения. Всегда действуй с тактом. Ни при каких обстоятельствах не выходи из себя.

И, как я уже говорил выше, просто работай хорошо. Соответствуй ожиданиям нового начальника и время от времени превосходи его ожидания в тех задачах, которые ты способен выполнить действительно очень хорошо. Не упускай случаев сделать очень хорошо то, что ты можешь сделать действительно очень хорошо. Время расставит все на места.

С какими начальниками будет очень сложно? Есть ли способы с ними сработать? На эту тему можно долго рассуждать, ибо люди все разные и психологическая совместимость у всех разная. Постараюсь привести несколько примеров наиболее сложных руководителей, которые могут встретиться на твоем карьерном пути.

Сложно предугадать, с чем уйдешь от начальника в очередной раз. Приходишь к начальнику на встречу с конкретным планом работ, с изложением того, что было сделано, и с идеями, что делать дальше. Однако, ты совсем не можешь контролировать ход встречи, беседа уходит в незапланированном направлении, появляются новые переменные, начинают ставиться новые задачи, не связанные с тем, что было сделано до этого. При этом у тебя может складываться впечатление, что оценка твоего труда проводится скорее в общем, нежели оцениваются конкретные выполненные задачи. Иногда, ко всему вышеизложенному, у твоего начальника могут наблюдаться перепады настроений. Не самый простой контекст, не так ли? Такие руководители встречаются, и нельзя сказать, чтобы уж очень редко. Ты, скорее всего, имеешь дело с очень амбициозным человеком, довольно-таки умным и образованным, но не имеющим четкой картины, как он собирается достигать своих целей. Кажущаяся поверхностность в его поведении может означать, что он не фокусируется на очень многом, попросту находясь постоянно в поисках самого главного. А именно в поисках того, что должно принести пользу стоящим перед ним целям. Из всего вышесказанного ты вполне можешь сделать вывод, что такой человек несомненно видит себя в центре если не всего происходящего, то по крайней мере многих значимых событий. С таким начальником работать можно, ты должен стать его группой поддержки, то есть и работоспособным сотрудником, и компетентным экспертом, и все приводящим в порядок ассистентом в одном лице. Однако, не ожидай, что тебе удастся выполнить многое из того, что запланировал ты сам. Скорее всего, твой начальник будет постоянно менять курс и тебе придется бросать одно и хвататься, засучив рукава, за другое, которое тоже в свое время будет брошено. С другой стороны, всегда интересно и не соскучишься. Просто тебе надо понять, насколько такой начальник тебе подходит. Такой начальник сможет помочь тебе в твоей карьере. Помощь от такого начальника скорее важна в начале или в середине твоей карьерной лестницы, опять же, если ты сможешь настроить себя на работу в его режиме.

Начальник часто общается двойственno. Особенно когда дело касается постановки задач или оценки результатов. Наиболее неприятно ощущать двойственность в разговоре с начальником, когда происходит оценка результатов твоего труда. В подобной двойственности общения всегда присутствует эмоциональная составляющая. Например, начальник сообщил тебе о выходе на плановые показатели и слова при этом сказал хорошие, но то, с какой интонацией они были сказаны и какое общее эмоциональное состояние демонстрировал при этом твой начальник, почему-то немного портят тебе настроение. Нередко такие люди очень эмпатичны, то есть неплохо чувствуют других людей и умеют направить их эмоции в нужное русло. И как только такой начальник понял, что сумел тебя «почувствовать», он начнет тобой эмоционально манипулировать в своих интересах. Это может съедать очень много твоего эмоционального здоровья, если ты будешь на это реагировать. Совет простой: не реагируй. С таким типом тебя просто должны перестать интересовать его эмоции. Выстраивай отношения со своим начальником исключительно в логической плоскости. Постарайся превратить ваши с ним отношения в набор алгоритмов, состоящий из процессов и задач. По аналогии с компьютерной сетью, он – это сервер, ты – компьютер в сети. Исключи эмоции, даже если он будет продолжать тебя эмоционально провоцировать. Таким людям это бывает необходимо. Не обращай внимание и просто продолжай работать. Хорошо работать.

Начальник эмоционально неуравновешен. Не обязательно это выражается в крике или хлопанье дверью. Существует множество более социально приемлемых форм человеческой эмоциональной неуравновешенности, которая влияет на окружающих. Здесь не посоветуешь конкретных рецептов поведения. Просто подумай, является ли твоя текущая должность для тебя выгодной сделкой. Постарайся быть циничным. Приобрести максимум возможного опыта из того временного отрезка, который ты сам себе отведешь с этим начальником. Возможно, ты сможешь с ним проработать довольно долго, а возможно, тебя хватит максимум на год. Сам хорошо оцени параметры своей сделки.

Начальник берет на работу своих людей. Такая ситуация может возникнуть с назначением нового начальника, и это очень сложная ситуация, из которой не всегда есть выход. Существуют люди, которые всегда стремятся окружать себя только своими людьми. Такой начальник строит если не свою команду, то как минимум хорошо управляемую рабочую группу. У тебя очень мало времени, чтобы доказать ему, что ты годишься быть ее членом. Если хочешь остаться с ним работать, не тяни. Доказывай ему свою нужность и полезность максимально эффективной работой и максимальной лояльностью. Именно в такой последовательности: сначала эффективной работой, затем лояльностью. Просто в твою лояльность он изначально не верит и в принципе не собирается. А хорошую, качественно сделанную работу он сможет увидеть сразу. Это поможет ему задуматься, хотя бы теоретически, о твоей лояльности. Так что если в твоих планах поработать с ним еще какое-то время, дерзай! К слову, такой начальник, скорее всего, не будет возражать, если ты захочешь перейти в другой отдел. Главное – не вздумай испортить с ним отношения, иначе выход у тебя будет только один – на улицу.

Начальник значительно моложе тебя. Назначили нового молодого начальника, и, возможно, иногда в связи с этим тебя берет досада. Возможно, такая досада где-то оправдана, а возможно, она совершенно напрасна. Бывают разные причины назначения слишком молодых начальников. Он мог быть назначен по чьей-то «рекомендации» (свой человек кого-то, как, например, в ситуации, описанной выше). Или он мог уже иметь впечатляющий послужной список, хоть и молод. Какова бы ни была причина его назначения, это уже свершившийся факт. Не фокусируйся на его возрасте, фокусируйся на его возможностях и способностях. На всякий случай повторюсь еще раз: *не фокусируйся на его возрасте*

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочтите 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.