

Андрей Дмитриев

18+



**Как сделать карьеру**

**и стать эффективным руководителем**

Андрей Дмитриев

**Как сделать карьеру и стать  
эффективным руководителем**

«ЛитРес: Самиздат»

2018

**Дмитриев А.**

Как сделать карьеру и стать эффективным руководителем /  
А. Дмитриев — «ЛитРес: Самиздат», 2018

Эта книга рассказывает о том, как быстро и успешно продвигаться по карьерной лестнице, как получить первую руководящую должность и закрепиться в стане руководителей, как стать эффективным управленцем и заложить фундамент для дальнейшего карьерного роста, уже как руководителя более высокого ранга. В ней описаны все стадии прохождения вашей карьеры: от поиска работы до прочного становления вас, как руководителя, книга научит вас тому как правильно работать, на что обращать внимание и чего делать категорически не стоит. Как организовать работу, если вы уже являетесь руководителем.

© Дмитриев А., 2018  
© ЛитРес: Самиздат, 2018

## Содержание

Предисловие	5
Поиск работы и Собеседование	7
Поиск работы	7
Собеседование	8
Выбор линии поведения.	10
Возможные вопросы и ответы	12
Заключение.	13
Базовые знания и навыки	14
Знакомство и старт	14
Наблюдение и выводы	15
Работа (как правильно работать)	17
Отношения внутри отдела	20
Выстраивание работы с руководителем отдела (непосредственным начальником)	22
Конец ознакомительного фрагмента.	24

## Предисловие

Если вы купили и читаете эту книгу, значит вы уже как минимум умный человек, и всего того чего вам не достает на данном этапе, вы с лихвой сможете в себе развить и приумножить, а значит и сможете сделать блестящую карьеру. Ибо тот, кто не думает, а просто плывет по течению, надеясь на удачу, зачастую обречен, потому что его обгонит и обойдет такой человек, как вы, у которого есть стратегия и план действий, а теперь еще будут и знания, которые вы почерпнете из этой книги.

Я долго думал с чего начать писать эту книгу и решил начать с самого главного – с ЦЕЛИ. Какова ваша цель? Вы четко должны ее себе представлять, вы четко должны видеть куда вы двигаетесь и чего хотите добиться. Вы скажете это и так ясно: цель – стать первоклассным руководителем. Но руководителем чего, какой компании, какого уровня вы хотите стать? Если вы уже работаете в какой-нибудь крупной компании, то ответ для вас возможно и очевиден, потому, что у вас уже есть определенный опыт, но если вы еще не внутри, то для вас не так все понятно.

Давайте рассмотрим какие бывают компании.

Сразу скажу, что лучше искать работу в большой корпорации и там строить свою карьеру. Да конкуренция там выше, но используя знания из этой книги, вы получите значительные преимущества перед своими коллегами.

Мелкие компании очень часто разоряются или просто уходят с рынка, это зачастую какие-то полусемейные фирмы, в которых даже если и будешь чем-то руководить, то чем? Какой интерес это будет для вас представлять, какой статус это вам может дать? Пустота. Там выигрывают только владельцы и рано или поздно вы в этом убедитесь сами, когда вырастут ваши амбиции.

Средние компании уже интересней и там можно двигаться, и набираться опыта, завязывая знакомства с людьми из крупных корпораций.

Я считаю, что вам нужно стремиться попасть все же в крупную компанию и чем скорее, тем лучше, и в ней уже строить свою карьеру, потому как крупные корпорации дают вам соответствующий статус, заработную плату и хорошие бонусы. Поэтому я буду рассказывать о карьере и развитии управленческих навыков на примере больших корпораций, и если вы все же трудитесь в средней по размеру компании, то привнесение в нее корпоративных методов управления только пойдет ей на пользу и сразу выделит вас среди других ваших коллег, являющихся вашими прямыми конкурентами.

Дальше нужно понимать в каком секторе работает компания – производство, финансы, строительство, ритейл, услуги, гос. сектор и т.д.

Для чего это нужно? В каждом из этих секторов имеются свои особенности. К примеру: на производстве, стать директором завода больше всего шансов у технаря (инженер), но если это холдинг, в который входит несколько заводов и еще много чего, то шанс стать главой холдинга больше у того, кто ведет переговоры и заключает сделки, а это в основном продавцы, а у них обычно гуманитарное образование, чаще всего экономическое.

Вы должны в самом начале провести подробный анализ деятельности своего предприятия, изучить биографию руководителей, понять, как они продвигались к вершинам корпоративной карьеры, чем крупнее компания, тем больше известно о ее управленцах. Читайте их интервью, так вы поймете, о чем они думают, как рассуждают, как принимают решения. Это очень интересное и очень полезное упражнение, с его помощью вы станете чем-то похожи на своих боссов, а это необходимо для продвижения в карьере, и я сейчас объясню, почему.

Вы, наверное, очень часто слышали, что не реально простым смертным устроиться работать в крупную компанию, нужно типа родиться в правильной семье и только они продвига-

ются по службе. Это миф, придуманный слабаками, но доля истины в этом все-таки есть, но не такая как кажется многим непосвящённым.

Я очень редко встречался с такими случаями, когда меня кто-то просил повысить своего сына или там племянника, это как-то не совсем удобно или престижно, но вот взять их чада на работу и чему-то научить, такие просьбы были и скажу честно в большинстве своем это очень умные и способные ребята. Я сам из таких и у нас действительно было преимущество перед другими и заключалось оно не в том, что связи решают все, а в особом образовании, которые вложили в нас наши родители и наше окружение. Мои родители работали в сфере производства и совершенно случайно устроили меня еще молодого и зеленого вчерашнего студента в финансовую компанию, в которой и связей у них особых не было, причем на самую низкую должность, вместе со мной взяли еще несколько ребят из обычных семей, но дальше я двинулся сам, моим родителям уже было стыдно за меня кого-либо просить, и я сам этого не хотел, но они (родители) давали мне бесценные советы, как нужно правильно поступать в той или иной ситуации, как надо себя вести, какие решения принимать в каком направлении развиваться и какие черты характера и какие навыки в себе воспитывать и это было моим тайным и неоспоримым преимуществом, об этом не напишут ни в каких книгах, кроме этой Это инсайдерский опыт. Скажу честно, мне было проще общаться с руководством, я не трепетал так перед ними, как те ребята, которые пришли вместе со мной и для которых наше начальство было сравни олимпийским богам из мифов Древней Греции. Для меня они были обычными людьми не теми, но такими же, как и друзья нашей семьи. И они тоже видели во мне своего и им было комфортней со мной и это тоже является одним из факторов успеха и таких не очевидных примеров в этой книге будет очень много. Вы научитесь как себя правильно вести, как и в каком направлении развиваться, как правильно думать и как принимать решения.

## Поиск работы и Собеседование

### Поиск работы

Итак, если вы еще не в крупной корпорации, то начнем с поиска работы. Лучше сразу устраиваться на работу в большую компанию, у которой есть будущее и блестящие перспективы, потому, что это и ваши потенциальные перспективы тоже. Даже если у вас нет опыта работы вообще или есть опыт работы в мелких фирмах не отчаивайтесь, любым компаниям, тем более крупным, всегда требуется рядовой персонал, и если вы еще не являетесь высоким специалистом в своей области, то не бойтесь начинать с нуля. К тому же, начав продвигаться в дальнейшем по карьерной лестнице, кадровая служба компании будет постоянно ставить вас в пример, типа – вот видите, этот человек пришел в нашу фирму с рядовой должности и вырос до вице-президента. И таких историй действительно множество, посмотрите интернет и спросите себя, а чем я хуже. Что нужно делать? Оглянитесь вокруг, посмотрите какие большие корпорации представлены в вашем регионе, идите на их сайты и смотрите раздел вакансии. Посмотрите вакансии на сайте предложения работ, типа hh.ru, не бойтесь откликаться на их вакансии, поверьте мне на них кто только не откликается, даже такие, кто вообще далек от тех требований, которые предъявляются к вакансии. Ваша основная цель на данный момент пробиться на собеседование.

Конечно, я могу допустить, что вы живете в небольшом по численности регионе, и у вас присутствует большая конкуренция на вакантные места в крупных компаниях, унывать в таком случае тоже не стоит, если все попытки устроиться работать в крупную компанию провалились, и вы действительно много раз ходили на собеседования и безрезультатно, то начните искать себе работу в компаниях поменьше, но в тех, которые обслуживают крупные корпорации (на сайте таких компаний обычно есть раздел Клиенты, где все крупные компании, если они там обслуживаются, обязательно будут представлены), и пытайтесь занять в них такую позицию, чтобы непосредственно и тесно взаимодействовать с менеджментом крупной компании, подружитесь с этим менеджментом, выполняйте качественно свою работу и тогда у вас появится реальный шанс устроиться работать в отдел к этим ребятам. Очень часто в крупных компаниях горят всевозможные сроки исполнения всяких там заданий, которые зависят от подрядчиков, менеджменту надо отчитываться о результатах, вот в таких случаях у вас и появится возможность их выручать и потом смело проситься к ним на работу и будьте уверены они вас с удовольствием возьмут, на своей практике я видел много таких случаев.

Помните, что не стоит размениваться по мелочам и первая ваша цель – это устроиться на работу в большую компанию, не останавливайтесь, пока не достигните ее.

## Собеседование

Теперь поговорим о собеседовании, как его нужно правильно проходить?

Чтобы ответить на этот вопрос, нужно сначала понять, какие цели преследует корпорация в данный момент, осуществляя поиск сотрудника и какого специалиста, и человека она хочет видеть в своих рядах. Причем эти три фактора: цели, навыки специалиста и человеческие качества будут рассматриваться в совокупности и, если вы не подходите по какому-то из них, вас на работу могут просто не взять. Не потому, что вы плохой, вы просто не тот, кто им нужен в данный момент.

Рассмотрим ряд примеров:

Допустим корпорация преследует цель открыть новое подразделение и ей нужны не столько высокие специалисты, сколько люди с хорошими коммуникативными способностями, способные быстро соображать, быстро двигаться, быстро обучаться и приспосабливаться к различным быстроменяющимся условиям. Отсюда следует примерное представление, какого специалиста будет подбирать себе корпорация.

Второй пример: корпорация ищет специалиста для составления отчетов (это цель), специалист должен будет быстро разобраться с тем, что ему предстоит делать и при этом иметь у себя в голове соответствующий для этого инструментарий (навыки), быть усидчивым, внимательным и сконцентрированным (человеческие качества). Также и здесь более-менее понятны мотивы работодателя при выборе кандидата.

Таких примеров можно привести достаточно много, но думаю тех что есть, достаточно, чтобы понять ту мысль, которую я хочу до вас донести.

Когда вы будете готовиться к собеседованию, постарайтесь примерно понять, какого специалиста, для каких целей и с каким темпераментом подбирает себе компания.

Причем корпорация чаще всего комплектует команду и на собеседовании будет сидеть руководитель или представитель этой команды, который обычно точно знает, какого человека ему нужно взять. Вам в первую очередь нужно вычислить этого специалиста и убедить его в своей полезности, потому как руководитель председательствующий на собеседовании или специалист кадровой службы в первую очередь будет прислушиваться именно к его мнению.

Если собеседование будет проводить один специалист, тогда вам нужно запомнить откуда он, обычно при знакомстве люди представляются откуда они. Если это специалист кадровой службы, значит очень возможно, что это предварительное собеседование и здесь не обязательно сыпать количеством терминов, а главное попытаться произвести хорошее и яркое впечатление, иначе вас могут посчитать занудой и не пустить дальше, если вы пройдете его, то возможно будет следующее собеседование со специалистами именно того подразделения, куда вы собираетесь идти. Если же с вами уже беседует специалист такого подразделения, значит вам следует сконцентрироваться больше на деталях и максимально показать, что вы знаете и что умеете.

Будьте бдительны и внимательно слушайте поступающие к вам вопросы, они четко подскажут вам, кого хочет видеть компания на вакантном месте.

В любом случае, у вас должна быть определенная стратегия и тактика прохождения собеседования. Вам нужно подготовиться и попытаться понять, те три момента о которых я упомянул – какие цель, требуемые навыки и человеческие качества должны быть у кандидата, т.е. у вас.

Помимо всего этого, вы должны хорошо подготовиться к самому собеседованию.

Во-первых, следует собрать как можно больше информации о выбранной компании: сфера деятельности компании, какие продукты или услуги она производит, какую долю на рынке занимает, какие рекламные кампании она проводит, как ведет себя по отношению к

конкурентам. Кстати, стратегия поведения компании по отношению к конкурентам определяет и кадровую политику, если компания ведет себя на рынке заметно агрессивно, то ей для проведения такой стратегии нужны и соответствующие кадры: т.е. люди, обладающие хватким характером, целеустремленные, уверенные в себе, обладающие даром убеждения. Если компания проводит какие-то специальные тренинги для своих сотрудников, то на собеседовании, вы можете это озвучить, преподав все так, что одной из целей вашего желания попасть на работу именно в эту компанию это повышение квалификации, так как вы знаете, что компания постоянно проводит такие-то и такие-то тренинги для своих сотрудников, и вы считаете, что для вас это будет очень полезным. Если в компании менялось руководство, то вам следует провести небольшое исследование между линией поведения старой команды и новой, и какие сдвиги к лучшему были проделаны новой командой, поверьте об этом приятно будет услышать тем, кто с вами беседует, при этом не следует сильно принижать достоинство прошлой команды менеджеров, вы должны показать просто перемены к лучшему, если же вы их конечно найдете. Если компания достаточно известна, то в прессе, в интернете и на телевидении вы сможете найти очень много аналитического материала по этой компании. Изучите их, блесните этими знаниями на собеседовании, попытайтесь понять задачи, поставленные акционерами перед руководством компании. К тому же если у вас во время изучения деятельности компании, возникнут какие-то идеи или вопросы, которые могут помочь этой компании, не стесняйтесь их озвучить на собеседовании, даже если они вызовут улыбку, руководство компании все равно это оценит, потому как им очень важно мнение людей со стороны, а вы пока не приняты на работу таковым и являетесь, это помогает корректировать выбранный курс и если вы прониклись их проблемами, то вы превратитесь для них в интересного собеседника и покажете им свою эрудицию и инициативность.

Обязательно посетите интернет-сайт компании и внимательно изучите его содержание, посетив все разделы сайта, это самая ценная информация о компании, которая необходима для собеседования, так как сайт – это лицо компании и на его страницах выбранная вами компания представлена в полном свете.

Собирая информацию о компании, обязательно запомните имена первых руководителей и основных акционеров (если они указаны) и их заслуги, а также о маленьких и больших победах этой компании (выигранные тендеры, удачные маркетинговые решения и рекламные кампании, выигранные дела в судах, выпуск новых видов продуктов и т.д., то есть все то, чем данная компания смогла отличиться). Владение подобной информацией придаст вашим знаниям особый вес и статус.

Во-вторых, следует собрать немного информации об основных конкурентах (их наименование, рыночные позиции, фамилии руководителей и т.д.), это покажет ваши знания рынка, участником которого, является выбранная вами компания.

## **Выбор линии поведения.**

Итак, сбор информации закончен, и информация эта, вами должным образом изучена и проанализирована. Теперь вам следует определиться с линией поведения на собеседовании. Она может базироваться на двух основных принципах: имеется ли у вас опыт работы в данной сфере или таковой отсутствует.

Если опыт работы имеется, тогда вам есть, что рассказать, например, о предыдущем месте работы, какие у вас там были заслуги, в каких проектах вы принимали участие, какими связями обзавелись, как и где повышали свою квалификацию. Данная информация особо интересна для работодателя, так как именно по вашим заслугам, вас будут оценивать, как специалиста, ведь вы же претендуете на заработную плату, которая наверняка, гораздо выше чем у новичка. Покажите свои знания отрасли и рынка в целом, обязательно используя примеры из своего прошлого опыта. Вас обязательно спросят, с чем связан поиск новой работы и что вас не устраивало на предыдущем месте. Здесь лучше говорить честно, так как серьезные компании, когда принимают к себе сотрудников, зачастую проверяют достоверность выданной вами информации и если вас уличат во лжи, то двери в эту компанию для вас закроются навсегда, вас даже не включают в кадровый резерв, для возможного использования в будущем. Если вас не устраивает оплата труда, то не стесняйтесь об этом говорить, нет ничего предосудительного, если вы достойно оцениваете свой знания и опыт, но покажите, что ни это самое главное, скажите, что на прошлой работе вам уже некуда расти, а здесь вы видите перспективы, как профессионального, так и карьерного роста. Но если на предыдущем месте работы был какой-то конфликт, тогда ваше положение осложняется. Помните, руководство любой компании не любит конфликтов, они ценят стабильность и здоровый корпоративный дух, и если вы замешаны в каком-то скандале, тогда потрудитесь придумать веские оправдания, которые будут поняты и приняты к сведению. Если в целом вы произведете благоприятное впечатление, то ваши шансы не так уж и плохи.

Если же вы часто меняли место работы, тогда вам тоже следует внятно объяснить, с чем это связано, но здесь вы можете сказать, что вы искали место в такой крупной компании как эта, а до этого просто набирались опыта и это будет оценено положительно. Вообще-то частая смена работы очень плохо сказывается на карьерном росте, ведь вам надо расти, а вы уже увольняетесь.

Если же у вас вообще нет предыдущего опыта работы, вы к примеру вчерашний студент, тогда расскажите, как хорошо вы учились, в каких конкурсах, а может в спортивных мероприятиях вы участвовали, где проходили практику. Скажите, что готовы поработать какое-то время бесплатно в качестве простого стажера и если вас после этого не возьмут, то ничего страшного, что вы все равно будете им благодарны, потому что приобретете очень полезный опыт. Поверьте, это работает, если они на такое согласятся, и вы себя проявите с очень хорошей стороны, вас скорее всего на работу возьмут или если по каким-либо причинам вас не смогут взять в тот отдел, где вы стажировались, вам могут предложить место в другом подразделении.

Когда интервьюеры будут с вами беседовать, смотрите на их реакцию, если вы попали в цель, то она будет очень оживленная, им будет интересно с вами беседовать и будет очень много наводящих вопросов, включая чересчур личные и этого не следует бояться, это говорит о том, что вы достучались до собеседника. Если же вопросов будет мало и они будут, как бы для протокола, или проводящим собеседование приходится просто выдавливать из вас хоть какие-то ответы – это значит, что вы делаете, что то неправильно, поэтому сконцентрируйтесь, не впадайте в панику и внимательно слушайте те вопросы, которые к вам поступают, анализируйте их, пытайтесь понять, что именно хочет услышать от вас собеседник, помните, что те три базовые момента (цель, навыки и качества) никуда не делась и если вы не видите желаемой реакции,

не бойтесь спросить об этом сами, кого ищет компания и какие цели преследует, это в любом случае покажет, что вы достаточно думающий человек.

Понятно, что вы должны быть предельно собраны, очень внимательны, вежливы и хорошо одеты, не жевать жвачку и выключить мобильный телефон, не курите за 15-20 минут до собеседования, многие просто не выносят запах табака, такие советы вы легко и в великом множестве можете найти на просторах интернета, это базовые требования, которые будут присутствовать всегда. Я же хочу больше показать ряд внутренних, невидимых, так сказать, моментов, которые присутствуют на любом собеседовании.

## Возможные вопросы и ответы

Расскажите о себе. Практически всегда задается этот вопрос. Вы должны понимать, что перед интервьюерами лежит ваше резюме, где вся информация о вас, вроде, как и так у них перед глазами, это значит, что они хотят увидеть и понять, что-то другое, а именно, как вы сможете презентовать (продать) себя, как специалиста. Поэтому подготовьте заранее ответ на этот вопрос и дома порепетируйте вслух, как будете отвечать на него. Подумайте, как и что вы будете говорить, какие факты вашей биографии, выделяют вас в выгодном свете. Ваша задача структурированно, как в презентации, без слов паразитов, рассказать о себе: представиться, назвать возраст, семейное положение, какое учебное заведение заканчивали, про свой стаж работы, чем вы занимались на предыдущих местах работы, какие вели проекты, за какие участки отвечали, какие есть награды (если есть), почему хотите работать у них в компании.

**ХИТРЫЕ ВОПРОСЫ.** Назову их так, потому что они по большей части являются манипуляциями. К примеру, вас могут попросить ответить на вопрос как бы о других людях, типа как вы думаете почему люди часто меняют место работы, вы должны понимать, что это ловушка и отвечая, как бы за других, вы показываете свою позицию и свое отношение к этому вопросу. Поэтому на такие вопросы следует отвечать очень внимательно, не подставляясь. Также могут быть каверзные вопросы по компетенциям, типа сможете ли вы продать тонну снега зимой и как вы будете это делать или вы сможете выучить китайский язык к концу следующего месяца, если вдруг это понадобится. Задавая подобные вопросы, работодатель хочет понять ваш подход к решению поставленных задач, поэтому не теряйтесь, скажите, что задача сложная, но наверняка выполнимая, что касается к примеру снега, то вы типа изучите спрос, кому может понадобиться больше снега, хоть и зима, это могут быть те, кому нужно к весне больше влаги, может какие-нибудь сельскохозяйственные предприятия, как вы сами соберете и доставите этот снег и т.д. Что касается китайского языка, раз уж я привел этот пример, попробую привести и ответ, скажите, что вы не сможете за такой срок выучить китайский язык, но если понадобится, то скачаете на свой смартфон приложение, которое на бегу переводит текст практически на любой язык и тем самым так сможете решить проблему. Конечно вам могут задать другие подобные вопросы. Главное не говорите, что этого невозможно сделать и что этого никто не сделает, покажите, что готовы искать выход и находить решения.

**ВОПРОСЫ ПРОСЬБЫ.** Вас могут спросить, обещаете ли вы проработать 3-5 лет на такой-то должности и не увольняться или если вы девушка, то с вас могут взять обещание в течении какого-то срока не уходить в декретный отпуск, смело давайте такие обещания, даже если у вас есть сомнения на этот счет, во-первых, у нас не крепостное право, во-вторых, тот, кто вас об этом просит и сам может уже через год не будет работать в компании или пойдет на повышение и забудет о вас и о вашем обещании.

**ЧЕГО НЕ НУЖНО ГОВОРИТЬ.** Никого не осуждайте из бывших коллег, не делитесь на собеседовании коммерческой тайной бывших работодателей, даже если вас спросят, вы скажите, что не можете это обсуждать по этическим и юридическим соображениям. Не говорите, что на прошлом месте работы был полный бардак и что вы устали это терпеть.

Такое поведение будет характеризовать вас, как человека слабого, неспособного приспособиться к ситуации, бегущего от проблем и не пытающегося, обвиняя других, изменить свою ситуацию к лучшему.

## **Заключение.**

Обычно в конце собеседования с вами прощаются и обещают сообщить о своем решении, либо по телефону, либо по электронной почте. Если от потенциального работодателя достаточно долго нет звонка или письма, не стесняйтесь позвонить сами. Если вам скажут, что вы к сожалению, не прошли на искомую должность, спросите, нет ли у них вакансий по другим должностям, на которые они могли бы рассмотреть вашу кандидатуру. Если вы видите или как-то узнали, что в компании поменялось руководство, не стесняйтесь снова закинуть резюме и попытаться попасть на собеседование, потому что если вы не приглянулись прошлым руководителям, то можете понравиться нынешним, к тому же у вас уже будет опыт общения с руководством именно этой компании.

## **Базовые знания и навыки**

### **Знакомство и старт**

Вас приняли на работу, и вы пришли в новый коллектив – момент этот как радостен, так и тревожен. Здесь я могу дать вам простой совет – не пытайтесь сразу всем понравиться, а просто будьте самими собой. Все-равно рано или поздно, вас будут воспринимать таким, какой вы есть, со всеми недостатками и достоинствами.

Помните, что первое время вы работаете на авторитет, и только потом авторитет начинает работать на вас. Так вот, очень многое зависит от того какой авторитет вы заработаете себе с самого начала. Типичная ошибка начинающих работников – это отсутствие активности. Типичные рассуждения в таком случае: мне еще далеко до повышения, так какой смысл напрягаться. Еще раз повторяю – это самая большая ошибка. Ведь ваше руководство на самом деле через полгода и не вспомнит, когда вас взяли на работу (современный ритм жизни). Когда встанет вопрос, кого продвигать, то будут рассматриваться и анализироваться все кандидатуры и тут ваш авторитет, а вернее его отсутствие может вас очень сильно подвести. Поэтому с первого же дня проявляйте активность и целеустремленность, не сотрясая при этом попусту воздух. Если же данная книга, попала к вам в руки после того, как вы устроились на работу, и вы считаете, что уже упустили, драгоценное время, не отчаивайтесь. Начать активно и с энтузиазмом (подчеркиваю с непритворным, а настоящим энтузиазмом) работать никогда не поздно и если у вас и были какие-то промахи в прошлом, то о них постепенно забудут, тем более в современном ритме жизни это произойдет достаточно быстро.

Внимательно изучите все свои должностные инструкции. Вы должны четко понимать за что конкретно отвечаете лично вы. Каков ваш текущий уровень ответственности. Ответственности не надо бояться, если вы хотите делать карьеру, то к большему уровню ответственности нужно наоборот стремиться. Чем выше ваш персональный уровень ответственности, тем выше ваш статус внутри организации и выше должность. Многие сотрудники этого не понимают и наоборот стараются убежать от ответственности. Это большая ошибка, таких сотрудников, никто и никогда не будет продвигать. Стремитесь получить больший уровень ответственности, в этом кроется главный секрет вашего продвижения. В самом начале вам конечно никто никаких важных и ответственных участков никогда не доверит, но не вздумайте убежать или уклоняться от того уровня ответственности и нагрузки, которые вам доверили в текущий момент. Это очень важно. Поймите, сейчас вы начинаете строить базу, фундамент, на который вы будете опираться в будущем, и чем прочнее будет этот фундамент, тем быстрее и легче вы будете продвигаться по карьерной лестнице. Даже если раньше вы не задумывались об этом и считаете, что действовали ошибочно, не переживайте, начните укреплять свой фундамент прямо сейчас.

## Наблюдение и выводы

Оглядитесь вокруг себя, посмотрите, чем заняты, и какие задачи выполняют другие сотрудники вашего подразделения, и какие выставляются критерии эффективности их работы. Вычислите лидеров, тех, на ком держится отдел, кто тащит на себе львиную долю нагрузки и ответственности. Какие конкретно задачи они решают, какую работу они делают и как. Ваша первоначальная цель попасть в эту группу лидеров и закрепиться в ней.

Определитесь, какие критерии эффективности работы предъявляются к вашей должности и старайтесь всегда неукоснительно придерживаться этих критериев и добиваться требуемой эффективности.

Строго соблюдайте требуемый дресс-код. Обратите внимание как одеваются другие сотрудники, соблюдают ли они его. Не забывайте, что всегда встречают по одежке. Чтобы у вас не получилось, как в том анекдоте – встретили по одежке, проводили тоже плохо. От того как вы выглядите, вас оценивают сотрудники и руководители других подразделений. Поэтому всегда имейте презентабельный внешний вид. Выглядите как свой начальник и даже лучше, чтобы по внешнему виду, вас принимали за начальника, как сотрудники, так и руководители других подразделений. В моей практике был такой случай: руководитель другого структурного подразделения попросил меня назвать фамилию сотрудника, которого он может включить в приказ по определенному вопросу, на случай если я буду отсутствовать, а этот сотрудник будет иметь право подписи, согласно этого приказа. Я назвал фамилию начальника одного из курируемых мною отделов, но руководитель стороннего подразделения, который готовил этот приказ, сказал, что мне может быть лучше дать другого сотрудника и называет другую фамилию, он хоть начальник, а этот у тебя типа простой специалист, разве можно такого включать в приказ. Почему он ошибся и принял начальника отдела за простого специалиста? Потому что тот так одевался, и выглядел не совсем презентабельно и по правде сказать в должности начальника этого отдела он так и застрял, эта должность стала для него своеобразным потолком, выше которого, насколько я знаю, он так и не продвинулся. Делайте выводы и не совершайте подобных ошибок.

Пока вы новичок, вам многое прощается, но такое положение вещей не будет продолжаться долго, поэтому обратите особое внимание на то, кого и за что ругает руководство, какие при этом предъявляются претензии, как по мнению начальства нужно было поступить и какие ошибки были совершены и как эти ошибки в итоге были исправлены.

Также обращайтесь внимание, кого и за что хвалит руководство. Так вы лучше поймете те требования к работе, которые предъявляет руководство к своим сотрудникам. Смело перенимайте и совершенствуйте чужой положительный опыт.

Даже если вы уже не являетесь новичком, все равно заведите такую привычку анализировать чужие успехи и неудачи. Это поможет вам быть более эффективным и меньше ошибаться, учиться на чужих ошибках и перенимать удачные ходы и действия своих коллег.

Обратите внимание как принимаются решения в вашем подразделении, как они рождаются, от кого исходят идеи и как принятые решения воплощаются в жизнь. Кто является основным генератором идей и чьи идеи в большинстве случаев реализуются и почему. Как выдвигаются идеи и кем, как они совершенствуются, и как рождается окончательное решение. Старайтесь подмечать каждую мелочь и ничего не упускать. Такой анализ, со временем, научит вас выдвигать более лучшие, более продуманные и качественные решения, и от этого очень сильно будет расти ваш авторитет, как в глазах руководства, так и среди коллег.

Обратите внимание какие авралы случаются в вашем подразделении и как в итоге решаются проблемы, как ведет себя вышеупомянутая группа лидеров, какие решения принимает

непосредственный начальник и как потом осуществляется разбор полетов. Какая профилактическая работа потом проводится.

Обратите внимание как осуществляется взаимодействие с другими подразделениями, как строится общение и документооборот, как и кем решаются и реализовываются совместные задачи и задания. От правильного поведения в этом направлении зависит имидж и авторитет вашего подразделения в разрезе корпорации. И вы как один из команды своего подразделения должны за этим авторитетом пристально следить и преумножать. Такое поведение будет обязательно оценено непосредственным руководством и другими членами команды.

## **Работа (как правильно работать)**

В первую очередь нужно четко понимать свой фронт работ и за что вы несете персональную ответственность и как можно скорее научиться делать все это не просто хорошо, а на отлично. Это очень важно. Когда вы станете делать на отлично определенный объем работы, не бойтесь брать, а даже наоборот просите себе новый, более ответственный участок, это приведет к тому, что вы вырастаете как специалист и вырастит ваш персональный уровень ответственности, а это значит, что вас уже пора и повысить до более ответственной должности.

Основная ваша задача – это стать профессионалом, по сравнению с этим интриги и прочая мишура – это так, пыль. А быть профессионалом это и есть тот фундамент, о котором я говорил выше. Когда за вашими плечами будут стоять профессиональные знания и опыт, вот тогда к вашему мнению всегда будут прислушиваться. Алгоритм такой, изучили один участок работы подразделения, принимайтесь за следующий, начинайте помогать своим коллегам, предлагая свою помощь, при этом не забывая про свой участок работы.

Еще один очень важный момент, вы должны понимать, что у компании, где вы работаете, сложились определенные ценности (касательно методов работы и отношений внутри коллектива) и правила работы. Если эти ценности не совпадают с вашими, то здесь возможна конфликтная ситуация, между вами и другими сотрудниками, а также руководством. Вы даже сами можете этого не заметить. В результате вы рискуете занять репутацию скандалиста, а это очень негативно скажется на вашем карьерном росте. Как говорится: Систему не переделать. Попытайтесь приспособиться под стиль работы организации, иначе у вас не будет шансов на карьерный рост.

Никогда не нойте и не высказывайте свои недовольства о решениях руководства или о происходящем, при других своих коллегах, поверьте ваше ворчание никак ни на кого не повлияет и проблему все равно не решит, но имидж ваш от этого сильно пострадает. Думайте и действуйте всегда проактивно, позитивно и делайте все с энтузиазмом. Подумайте о причинах своего недовольства, почему они возникают и как можно все изменить к лучшему, но не обсуждайте прилюдно других, помните не сказанное ни к чему не обязывает. Если же хотите решить какой-то спор или вопрос, обратитесь напрямую к руководителю или к тому сотруднику, от которого зависит решение проблемы или который является источником этой проблемы и решите этот вопрос тет-а-тет.

Всегда следите за чистотой своего рабочего места, никогда не оставляйте важных, да и вообще каких-либо документов на столе без своего присмотра. Поразительно, но на моей практике был не один, а даже несколько случаев, когда свои же коллеги забирали и прятали документы со стола своего соседа, просто из злости, ревности или желания за что-то отомстить, создавая подчас просто огромные проблемы этому сотруднику. Во многих крупных компаниях, даже в доктрине информационной безопасности прописана, так называемая, политика чистого стола, но человеческий фактор все равно берет свое и люди все равно оставляют свои рабочие документы без присмотра на столах, в сканирующих или копировальных устройствах, подвергая себя персонально, очень большому риску. На мой взгляд – это просто глупо.

Может я скажу банальные вещи, но никогда не спите на работе, не сидите часами в мобильном телефоне и не раскладываете на рабочем компьютере какой-либо карточный пасьянс. Вы не представляете сколько вокруг вас «доброжелателей» и приколистов, и сколько потом роликов ходит среди коллег о спящих или бездельничающих сотрудниках. Если вдруг у вас появилась свободная минута, займитесь самообразованием, более глубоким изучением основ вашей работы или развитием личностных навыков. Время – это самый дорогой актив, невозполнимый и быстропроходящий. Молодые люди этого не понимают и зачастую растрачивают свое время впустую. Это должно стать для вас непозволительной роскошью.

Помимо основной нагрузки, ваш непосредственный руководитель будет вам постоянно давать различные задания и поручения. От качества, скорости и полноты выполнения вами этих заданий будет зависеть, отношение к вам вашего руководства. К подобным поручениям следует относиться самым серьезным образом и выполнение этих заданий должно иметь для вас самый высокий приоритет. Никогда не убегайте от реализации этих заданий и выполняйте их в первую очередь. У меня был такой хитренький подчиненный, который уклонялся от более сложных заданий, заменяя их большим количеством другой мелкой и несложной работы, а когда я у него спрашивал результат по главной задаче, он говорил, что не успел ее решить, так как занимался тем, чем я описал выше. Ну вот как относиться к такому сотруднику? Стали бы вы продвигать такого по карьерной лестнице, будь вы его начальником? Никогда не уклоняйтесь от решения сложных задач, если вам что-то непонятно или вы не знаете какое решение выбрать, не стесняйтесь подойти к руководителю и посоветоваться, уточнить детали, поверьте для него решение этого вопроса также важно, как и для вас. Скорее всего вы подискутируете и найдете при этом какое-то решение, которое вам останется всего лишь исполнить. При этом вы приобретете еще один ценный опыт.

Всегда очень внимательно следите за тем, что и кому вы говорите, никогда не болтайте лишнего. Если с вами кто-то поделился каким-то секретом или закрытой информацией, старайтесь не делиться ею больше ни с кем. Самая лучшая стратегия на этот счет – это впитывать отовсюду информацию, анализировать и держать ее при себе.

Вы также должны занять репутацию сотрудника, которому руководитель дал поручение и забыл о нем, с уверенностью в том, что вы исполните это задание быстро, качественно и в положенные сроки. Такое отношение к вам руководства, является самой высокой вашей оценкой с его стороны. Таких сотрудников ценят, им доверяют, с ними очень комфортно работать и их продвигают дальше. Такие люди обычно оказываются в команде, и когда ваш непосредственный руководитель идет на повышение, он начинает тянуть таких людей с собой наверх.

Никогда не бросайте недоделанную работу, лучше задерживайтесь, просите помощи, но всегда выполняйте всю необходимую работу в полном объеме и в обозначенные сроки. Война войной – обед по распорядку, может и прокатывает где-нибудь на Западе, но у нас такое зачастую не проходит. Когда я только начинал свою карьеру, мне иногда приходилось задерживаться в офисе до полуночи, но на утро всегда выдавался требуемый результат. К любому заданию даже самому мелкому, подходите очень ответственно. Так вы обретете очень полезную привычку – все делать хорошо.

Также, если вы работаете с документами, то все эти документы должны быть у вас в полном порядке и собраны в полном объеме, никогда ничего не откладывайте на потом, особенно то, что касается правильного и полного оформления документов. Это поможет не только эффективно вести все ваши текущие рабочие дела, но и успешно проходить аудиторские проверки.

И вообще, привычку все дела откладывать на потом, если она есть, нужно искоренять в первую очередь. Такая привычка – ваш самый злейший враг, и потенциальная причина многих проблем. Потому-что вовремя нерешаемые проблемы в один прекрасный момент наваливаются на вас все разом, как снежный ком, накрывая вас с головой и такое положение вещей со стороны выглядит очень даже плачевно и жалко.

В работе всегда докапывайтесь до сути, до самых мелочей. Поймите отчего зависит тот или иной рабочий процесс, от каких решений, каких людей, каких технических деталей, другими словами разберите и снова соберите по винтикам весь ваш рабочий процесс. Если что-то не совсем понятно не бойтесь спрашивать, но только сначала попытайтесь разобраться сами, а потом идите спрашивать, а не наоборот. Инвестируйте в это свое время, это очень важно и поможет вам в будущем четко ориентироваться во всех ваших рабочих вопросах и дать, в случае необходимости, полный и развернутый ответ на любой поставленный вопрос.

Развивайте в себе эмоциональный интеллект. Доказано, что у самых успешных людей очень высокий уровень эмоционального интеллекта. На работе очень часто случаются стрессовые ситуации, вас за что-то отругали или вы поспорили с коллегами и нервно отреагировали на какую-либо ситуацию, а потом вы ходите и грузитесь, переживаете, ищете способ отомстить кому-либо и т.д. В первую очередь приучите себя (и это очень важно) никогда не принимать никаких решений под давлением эмоций, в 99 случаев из 100 вы примете неправильное решение или сделаете неверное действие и потом будете об этом очень сильно сожалеть. Отвлечитесь на мгновение и подумайте не влияют на ваше решение нахлынувшие эмоции и при малейшем подозрении, что влияют, не принимайте никаких решений и не предпринимайте никаких действий, если есть хоть малейшая возможность взять паузу, обязательно воспользуйтесь этой возможностью, на свежую голову придет более лучшее решение. Обычно после эмоциональной встряски, мы очень сильно грузимся всякими переживаниями и сами еще больше распыляем себя, особо этим грешат молодые и горячие сотрудники у которых кровь прямо закипает, вместо этого, мысленно спросите у себя вот эти ваши текущие мысли и переживания как-то могут помочь в решении вашей проблемы, если вы продолжите в том же духе это как-то повлияет на сложившуюся ситуацию, зачастую нет, а если нет, то и нет смысла грузиться и распыляться. От себя скажу, что, научившись этому, я просто стал более спокойным и уравновешенным, и мои идеи и решения стали более лучшими и качественными, более продуманными и взвешенными.

И еще, не обязательно работать много и изнурительно, на эту тему есть хороший анекдот: «лошадь в колхозе работала больше всех, но так председателем и не стала». Главное работать эффективно, суметь организовать свой рабочий процесс так, чтобы все успевать делать и вовремя уходить домой, успевать заниматься собой, своим саморазвитием, поддерживать себя в хорошей форме.

## Отношения внутри отдела

Если вы новичок, тогда в первое время спокойно присмотритесь к коллективу, расспросите у сослуживцев про традиции, про то как поставлена работа, здесь конечно могут ради шутки и насочинять, но вы всю первоначальную информацию не воспринимайте как призыв к действию, а лишь только как предмет для изучения и анализа.

Присмотритесь к каждому своему сослуживцу, кто и как себя ведет, кто из себя что представляет, какие у каждого из них интересы. Люди бывают разные: хитрые, ворчливые и вечно всем недовольные, бывают отзывчивые и наоборот скрытные, которые специально принципиально не будут делиться с вами своими знаниями и опытом. Учитесь у каждого из них, всему лучшему чему можете в профессиональном плане, у кого-то спрашивая, за кем-то просто наблюдая.

Еще один очень интересный тип коллег, которые могут быть, а могут и не быть в вашем подразделении – это откровенные мажоры. Многие простые ребята внутренне не принимают их, относятся к ним предвзято, а зря. Если вы из обычной семьи, то такие мажоры, вам и конкуренты и нет. Поверьте, их планы гораздо более амбициозней ваших и рядом с вами они скорее всего ненадолго. Я советую вам подружиться с ними, поучиться у них. Вы спросите, чему они могут меня научить, не спешите делать выводы, ведь они представители того мира, куда вы рано или поздно хотите попасть, раз приняли такое решение продвигаться вверх по служебной лестнице. Эти ребята на самом деле могут научить вас многому: как общаться с такими как они, как одеваться, как заводить новые связи и новые знакомства. Они могут помочь вам войти в их круг, они для вас бесценный актив, которым нужно лишь правильно и умело воспользоваться. Могу привести пример: один мой знакомый, парень из простой семьи, проживал в соседнем дворе, общался с нами, с теми, кто жил в элитном по тем меркам доме, еще в советские времена, его друзья были детьми партийных боссов и руководителей предприятий того времени, он был и есть очень талантливый парень, он учился общаться с ними, был вхож в их дома. Теперь он мэр города. Во всем всегда в первую очередь научитесь видеть возможности.

Если же вы уже давно или какое-то достаточно продолжительное время в коллективе, но никогда не задумывались над вопросом межличностных отношений, то можно подумать об этом сейчас. Причем, самым тщательным образом, вы должны в первую очередь проанализировать себя и свое отношение с коллегами и атмосферу в целом. Здесь я советую сделать как бы мысленный шаг в сторону и посмотреть на все со стороны, как будто вы сторонний наблюдатель и смотрите фильм про ваш отдел и не забудьте про себя в качестве актера. Проанализируйте, кто как к кому относится, кто с кем дружит, кто с кем не дружит и даже соперничает, кто как себя ведет, к кому относятся с уважением, а к кому нет, кому доверяют, а кому нет и почему. Кто из сотрудников способствует генерированию и улучшению здоровой обстановки в коллективе, а кто наоборот тянет всех вниз. Проанализируйте мотивы и поведение каждого сотрудника, в том числе и свои мотивы, и свое поведение. Что лично вы можете сделать для улучшения здоровой и проактивной атмосферы в вашем коллективе? Придумайте и сделайте. Постоянно занимаясь этим, вы будете повышать свой личностный авторитет, среди коллег. Поверьте, никто не хочет жить в негативе, всем нужен позитив и здоровые эмоции. Делая это, вы строите свой персональный фундамент, складывая по кирпичику свою репутацию, будете это делать, и вы сами и другие не заметят, как высоко вырастит прочная стена вашего авторитета, а это самый лучший путь наверх и самый надежный, стабильный и прочный.

Старайтесь ни с кем не конфликтовать, грубое выяснение отношений – всегда очень плохо, помните – мудрость молчит, глупость кричит, но если все же есть необходимость отстаивать какие-то свои позиции, то всегда следует действовать хитро и тонко. Проанализируйте конфликтную ситуацию, из-за чего она сложилась, кто в ней виноват, если вы, то лучше сразу

признать ошибку и предложить решение, если же виновен ваш оппонент, то приведите доводы, аргументы, а главное факты, доказывающие его неправоту. Факты, в любом споре, указывающие на вашу правоту – это вообще бесценная вещь. С фактами не поспоришь.

Конечно же здоровая обстановка в коллективе – это прежде всего дело руководителя, это его задача и в первую очередь он должен об этом заботиться, ставить на место выскочек, помогать и поддерживать тех, кто в этом нуждается. Подумайте, чем вы можете ему помочь, тем более, если он действительно старается. Поверьте, это не такая уж легкая работа и ваша помощь будет оценена по достоинству, как вашим непосредственным начальником, так и более вышестоящим руководством.

Участвуйте во всех неформальных мероприятиях вашего отдела, предлагайте свои идеи, чем заняться и куда сходить. Такие вещи очень сильно сближают коллектив.

## **Выстраивание работы с руководителем отдела (непосредственным начальником)**

Как строить отношение с непосредственным руководителем? Самый простой совет – это хорошо выполнять свои должностные обязанности и индивидуальные поручения своего руководителя. Все делать качественно, своевременно, не подводить и не подставлять своего руководителя перед другими начальниками и сотрудниками. При этом не обсуждать и не критиковать начальника за его спиной, не сомневайтесь, ему обязательно об этом донесут, еще и приукрасят. А это ну совсем не улучшает отношения. Никогда не осуждайте принятые им решения, потому, что вы не знаете из чего, исходил ваш руководитель, какой информацией руководствовался, какие факторы учитывал.

Когда руководитель ругает вас или высказывает какие-то претензии, а это в любом случае когда-нибудь случится, самый лучший выход в такой ситуации – просто молча выслушать его, не спорить и не перебивать. Своими возражениями, вы только еще больше распалите его и еще больше испортите ситуацию. Лучше дайте ему возможность выпустить пар и когда он сам спросит вас, почему так произошло или что собираетесь делать и как решать проблему, спокойно без эмоций ответьте ему на все вопросы и предложите решение. В любом случае скажите, что вы все поняли и в будущем такой оплошности уже не допустите. И на самом деле такой оплошности больше не допускайте, нет ничего глупее, чем дважды наступать на одни и те же грабли.

Ваша задача, в первую очередь, выстроить со своим руководителем доверительные отношения. Как этого добиться? Это обязательно соблюдать то, что написано выше, плюс искренне помогать ему в рабочих вопросах, даже не всегда профессиональных. Это могут быть абсолютно разные вещи: сложный производственный вопрос или даже общественная нагрузка. Взяв на себя общественную нагрузку, а это участие от вашего подразделения в подготовке каких-либо корпоративных общественных мероприятий, очень сильно сблизит вас не только с вашим непосредственным руководителем, но и с другими сотрудниками и руководителями корпорации. Вы должны помнить, что руководство компании к таким мероприятиям, как team-building относится очень серьезно, ну а рядовые сотрудники по своей глупости зачастую не хотят участвовать в различных корпоративных мероприятиях и поэтому вы, соглашаясь на это, очень сильно помогаете и поддерживаете своего непосредственного руководителя, при этом обрастаете новыми знакомствами и связями внутри корпорации, что впоследствии вам очень пригодится.

Также не уклоняйтесь от сверхурочной работы. Если руководитель попросил вас задержаться или выйти поработать в выходной, никогда не отказывайтесь, значит он нуждается в вас. Таких сотрудников, откликающихся на просьбу помочь, на самом деле очень ценит руководство, тогда как к тем, кто уклоняется от подобной помощи, относятся довольно пренебрежительно, с недоверием и без должного уважения. Если же вы все-таки согласились помочь, не вздумайте ворчать и жаловаться на судьбу, этим вы только обнулите весь эффект от оказанной вами поддержки своего руководителя. Если уже решили помочь, то делайте это искренне, без нытья и с энтузиазмом, тогда вы заработаете дополнительные баллы от своего руководителя, и он проникнется к вам особым уважением, потому-как вы поддержали его в трудную минуту.

Желательно первые 7-8 месяцев, а то и больше не просить отпусков и постараться не болеть, чтобы не брать больничный. Особенно подозрительны больничные после различных праздников и долгих выходных. Руководство на это очень пристально обращает внимание. Вам об этом могут не сказать, но заметят это точно. Даже, если об этом не говорят, но все-равно искренне считают, что в первые месяцы работы вы не заслужили никаких отпусков и ваша

просьба взять отпуск будет воспринята с осуждением, даже если отпуск и предоставят, имейте это в виду.

И еще один очень важный момент, никогда не обращайтесь к более вышестоящему руководству через голову (без согласования) непосредственного начальника, даже если вы считаете, что он не прав. Всегда соблюдайте субординацию. В любом случае, за все, что творится в вашем подразделении, отвечает именно он и более высокое начальство спросит именно с него. Прыгая через голову, вы показываете другим, что вы в принципе на это способны, а значит в любое время можете подставить любого из своих коллег или своего непосредственного начальника. Этого не оценят ни коллеги, ни вышестоящее руководство, а ваш авторитет очень сильно упадет.

## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте 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.