

Ścieżki awansu



**EWA
ROZPĘDOWSKA**

Szybka kariera, wysoka pensja... niemal każdy byłby zainteresowany takim scenariuszem życia. Kreatywność, zaangażowanie, wysoki poziom aspiracji – ułatwiają szybkie wspinanie się na szczyty hierarchicznej drabiny awansu. Wystarczy jeszcze umiejętnie wyeksponować posiadane kompetencje tak, aby zostały zauważone przez przełożonych, i sprawa załatwiona. Na tej pozornie prostej drodze czają się jednak pułapki.

Kanadyjski naukowiec Laurence J. Peter w 1967 roku, opierając się na swych długoletnich doświadczeniach z pracy w różnych strukturach, sformułował zasadę, zgodnie z którą w organizacji hierarchicznej każdy awansuje aż do przekroczenia progu swej niekompetencji, czyli objęcia stanowiska, któremu nie jest w stanie sprostać. I na nim już pozostaje.

Ostatecznym celem kariery jest zatem utrata kompetencji. Paradoksalnie, oznacza to odsunięcie od stanowisk osób najlepiej radzących sobie z przypisanymi doń zadaniami w złudnej nadziei, iż osiągnięcie biegłości w dotychczasowych obowiązkach gwarantuje sukces w następnych, bardziej złożonych. Zasada Petera znalazła potwierdzenie m.in. w badaniach innych naukowców i jest kluczem do zrozumienia wszystkich systemów hierarchii. Pozorne wyjątki to tzw. pseudoawanse, mające na celu wprowadzenie w błąd ludzi spoza hierarchii. Należą do nich m.in.:

– „perkusyjna sublimacja”, zwana popularnie „kopniakiem w górę”, czyli awans niekompetentnego pracownika na kolejne stanowisko, które również przekracza jego możliwości;

– „boczna arabeska”, polegająca na nadaniu niekompetentnej osobie nowego i dłuższego tytułu służbowego oraz jej przeniesieniu do innego gabinetu w odległej części budynku, bez zmiany rangi stanowiska, a czasami też pensji;

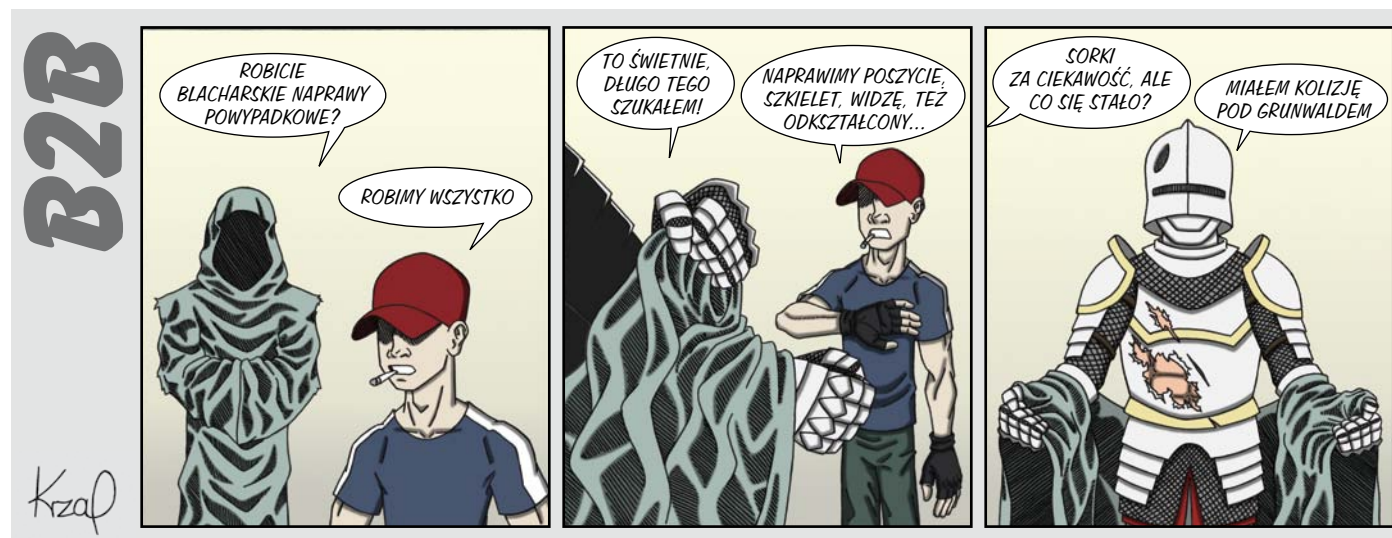
– „wskok paternalistyczny”, stosowany w rodzinnych firmach, gdzie np. syn szefa od razu zostaje dyrektorem.

Dwie pierwsze metody mają służyć ograniczeniu szkód będących rezultatem błędnych decyzji personalnych. Ich za-

stosowanie jest możliwe pod warunkiem, że osoba decydująca o „awansach” nie przekroczyła swojego poziomu kompetencji i jest w stanie prawidłowo oszacować skutki swej polityki kadrowej. W przeciwnym wypadku, kryteria oceny i awansu pracowników są zwykle nieco inne.

Trzecia metoda, zwana inaczej „skokiem w ojcowskie buty”, jest sposobem pseudoawansu uprzywilejowanych jednostek. Wyjątki od tej reguły należą do rzadkości. Niemniej jednak, istnieją jeszcze firmy rodzinne, w których staroświeckim zwyczajem ojcowie traktują swoich synów jak zwykłych pracowników, każąc im pisać się po szczeblach kariery od podstaw, zgodnie z zasadą Petera.

Gdy pracownik osiąga swój poziom niekompetencji, często pojawia się „tzw. syndrom ostatecznego stanowiska” – bóle brzucha, głowy, problemy z sercem, chroniczne zmęczenie... Jest to doskonałe alibi, aby uchylać się od pracy, której nie potrafi się wykonywać. Są także tacy, których ta sytuacja nie stresuje. Z widocznym samozadowoleniem znajdują sposoby na „zabijanie czasu”. Kto w takim razie pożytecznie pracuje w hierarchicznie zorganizowanych strukturach? Tylko ci, którzy nie osiągnęli jeszcze swego szczebla niekompetencji, jeśli pozwalają im na to niekompetentni szefowie.



FOT. ARCHIWUM



Jakość w każdym produkcie

Najlepsi producenci samochodów na świecie stosują nasze części metalowe i paski. Dołącz do ich grona.

Dowiedz się więcej o naszych produktach na stronie:
Gates.com/europe/metals



Ekspert w układach napędowych