

Jak awansować?



EWA
ROZPĘDOWSKA

Marzenie o awansie niejednemu spędza sen z powiek mimo niebezpieczeństwa związanego z tym przekroczenia poziomu własnych kompetencji, opisanego przez Laurence'a Petera.

Zwykle nominację poprzedza długa droga, nie zawsze zakończona sukcesem. Co zrobić, aby zwiększyć swoje szanse? Zastosować jeden z dwóch skutecznych i nieskomplikowanych sposobów.

Pierwszy, nazywany „podciąganiem”, jest definiowany jako „związanie się pracownika poprzez pokrewieństwo, małżeństwo czy znajomość z osobą stojącą w hierarchii wyżej od niego”. Osoba ta, zwana dalej patronem, musi być bezpośrednio zainteresowana popieraniem „podciąganego” w podążaniu w górę. Innymi słowy, musi na tym coś zyskać lub stracić w przypadku zaniechania po-

żądanych działań. Z metodą tą wiązą się jednak dwa ograniczenia. Trzeba przygotować się na to, że podciąganie nie wzbudzi sympatii współpracowników. Uzyskanie awansu taką drogą skłoni ich raczej do niestuszných posądzeń o niekompetencję. No cóż – zazdrość nie zna logiki. Jest to jednak problem, nad którym nie warto zatrzymywać się dłużej, albowiem drugi jest dużo poważniejszy. Może nawet oznaczać kres kariery zawodowej.

Bolesna prawda jest taka, że patron może kogoś „podciągnąć” jedynie do wysokości, na której sam przebywa. W odpowiednim czasie trzeba będzie zatem pokonać się innemu patronowi, wyższemu rangą. Jednak wielu patronów znacznie szybciej poprowadzi „podciąganego” po drabinie awansu.

Metoda druga nazywana jest „pchaniem”. Objawia się nadgorliwym zainteresowaniem szkoleniami, kursami doskonalącymi, studiami podyplomowymi związanymi z uprawianą profesją. Wczesne rozpoczynanie pracy i późne jej kończenie, udzielanie rad, pouczeń, konstruktywna krytyka pomysłów czy działań współpracowników – również należą do tego repertuaru. Celem takich działań jest ukazanie kontrastu pomiędzy własną hiperkompetencją a, w najlepszym razie, przeciętnością in-

nych. Jak można się spodziewać, reakcje współpracowników na ostentacyjnie pchającego się będą graniczyły z odrazą. Trzeba więc nauczyć się sprawnie funkcjonować mimo tej niesprzyjającej atmosfery. Decydując się na wybór tego wariantu, należy wiedzieć, że istotą skutecznego pchania się jest subtelność oddziaływań. Zbyt natchalność nie przysparza łask przełożonych i najprawdopodobniej przyniesie efekt odwrotny od oczekiwanego. Potęga pchania się jest zdecydowanie przereklamowana. Jego skuteczność ogranicza choćby dobra wola, spostrzegawczość i refleksyjność innych, stojących wyżej w hierarchii. Można łatwo przecenić swój wpływ i nie osiągnąć upragnionego celu. Szef może dojść do wniosku, że obserwowane zachowania są jedynie „Symptomami Ostatecznego Obsadzenia Stanowiska” po osiągnięciu poziomu niekompetencji. Jakby na to nie patrzeć – oba opisane sposoby awansu są problematyczne, lecz ten pierwszy wydaje się wygodniejszy i skuteczniejszy w dynamizowaniu własnej kariery zawodowej, zwłaszcza gdy podobają nam się kontrowersyjne zasady: „Nigdy nie stój, skoro możesz siedzieć; nigdy nie idź pieszo, skoro możesz jechać; nigdy się nie pchaj, skoro możesz zostać podciągnięty”.

NA DRODZE PRZEZ DŁUGI CZAS CAŁKOWITA NOWOŚĆ NA RYNKU CZĘŚCI ZAMIENNYCH



WYGRAJ Z
GALFER

WWW.GALFER-AFTERMARKET.COM/WIN

TYLKO DO SIERPNIA 2014

GALFER – OPRACOWANY PO TO, ABY OSIĄGNĄĆ SUKCES

Z firmą GALFER korzyści są obopólne. Długoletnie doświadczenie w zakresie wyposażania nowych pojazdów w produkty GALFER uzupełnione wiedzą firmy Continental z zakresu rynku części zamiennych. Dzięki temu możemy zapewnić dostosowane do potrzeb produkty oraz ofertę, która doskonale spełnia Państwa wymagania. Zupełnie niespotykana oferta pod względem obu elementów – jakości i ceny. Zaczynaj teraz i skorzystaj z oferty, czyli naszego nowego hamulca najwyższej jakości. **Moc uzyskiwana dzięki firmie Continental.**

WWW.GALFER-AFTERMARKET.COM



FOT. ARCHIWUM