

**Министерство образования, науки и молодежной политики
Краснодарского края**

**Частное профессиональное образовательное учреждение
«Сочинский финансово-юридический колледж»
(ЧПОУ СФЮК)**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ
«ЭТАПЫ КАРЬЕРЫ»
«ИСКУССТВО ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ»**

Сочи – 2018 год

СТРАТЕГИИ УСПЕХА

Распознать, какие стратегии роста выбрали Ваши начальники, подчиненные, - значит понять, как и чего они будут добиваться. Как во время военных действий заглянуть в штабные карты противника?

Крейсерская стратегия предполагает мощный, поступательный, постоянный рост. Камни в фундамент будущего успеха закладываются родителями, родственниками, знакомыми. Взрослые разрабатывают таланты ребенка, поддерживая его внутренние устремления, планируя и дисциплинируя его с раннего детства. И через 16-18 лет могут заслуженно гордиться олимпийскими чемпионами или лауреатами международных музыкальных конкурсов. Впопыхах такая карьера не может выстроиться. Тщательно лелеявшийся цветок распускается и начинает зарабатывать до 10 миллионов долларов в год.

Стратегия вживания также предполагает наличие успешных родителей. Причем, эти родители должны быть настолько увлеченные своим делом, что им некогда заниматься ребенком. Они таскают его с собой на работу, обсуждают дома рабочие вопросы. И дитя волей-неволей вживается в профессиональную среду родителей. Так рождаются династии. На виду множество актерских семей, в которых отпрысков с ясельного возраста выводят на сцену, возят на съемки, репетиции. В результате дети обладают конкурентным преимуществом: солидными знакомствами и знанием подноготной актерской профессии. Они идут в театральный институт, просто не имея никаких мыслей об иных возможностях.

Паровозиком взбираются на вершины в основном в иностранных компаниях. Работник приходит на маленькую должность, постоянно учится, в том числе и за счет фирмы, и последовательно получает все более высокие статус и зарплату. В такой компании человек может подняться до замдиректора, управляющего. Сам же работник не ищет применения своим знаниям на стороне - он нацелен на долговременную плодотворную работу и уверен, что час его настанет.

Стратегию ромашки используют, когда стоит крупная цель.

Например, стать министром сельского хозяйства. Чтобы стать министром - захватить "желтенькую сердцевину" - необходимо подтянуть много ресурсов - "лепестков" - и не распыляться. Для начала Вы получаете сельскохозяйственное или экономическое образование. Если вуз непрофильный, то защищаете диссертацию по сельскохозяйственной теме. Посещаете выставки, слеты и прочие профессиональные встречи, обзаводитесь знакомствами. Начинаете публично выступать по проблемам земледелия и животноводства. Лоббируете интересы селян во властных структурах, участвуете в комиссиях и рабочих группах, например по продаже земли. Пишете статьи на эту тему, выступаете экспертом по телевидению. Когда "лепестки" все сложатся кружком - Вы окажетесь в самой "серцевине". Цель будет достигнута.

Осада - самая распространенная стратегия, способ роста миллионов. Ее приверженцы попросту подсаживают начальника.

Так действует большинство чиновников, менеджеров среднего звена в компаниях, где видна четкая перспектива роста. Осаждающие замечают все недостатки начальства, используют это, ведут подковерную игру. Выставляют себя в лучшем свете перед начальством через голову. А оказавшись в желанном кресле, пытаются подсадить вышестоящего субъекта.

Рывок под силу немногим. К тому же не всякое время подходит для такого образа действий. Бывают ситуации, когда уходит старая команда и приходит новая. Кадровый ресурс пришедших невелик. Они готовы брать, брать и брать в свою команду. Надо просто оказаться в орбите кого-нибудь из уже состоявшихся её членов. Для выхода на орбиту и нужен рывок. Идите в те же клубы, где отдыхают члены команды, отправляйте детей в те же школы. При этом надо понимать, каких именно кадров не хватает команде, какие действия она может заметить и оценить. Окажетесь полезны и на виду. Главное правило: после попадания в обойму будьте преданным.

Стратегия большого события дает быструю отдачу. Славу, внимание общественности при необходимых способностях легко конвертировать в деньги и должности. Например, Вы выходите замуж за известного человека - о Вас начинают говорить. Ваша привлекательность для работодателя растет, ведь заполучив Вас, он не только получит бесплатный пиар, связи, но и повысит доверие масс к своему предприятию. Если, конечно, у вас не слава Сергея Мавроди. Большим событием может стать все, что угодно. Например, громкая и тщательно подготовленная свадьба. Две свадьбы Аристотеля Онасиса умножили его капитал, а одна удачная свадьба Филиппа Киркорова вдвое повысила расценки на его концерты.

Нестандартный подход, нарушение традиций позволяют обществу прирастать глобальными открытиями, технологическими прорывами. Генри Форд, Ломоносов повели себя не по правилам. Вы только представьте себе 20-летнего Михайло, который пошел учиться, в то время как его ровесники уже были женаты, нянчили первенцев и заботились только о том, как прокормить растущую семью. Бросить все и отправиться за знаниями - поступок для той среды из ряда вон выходящий. В последние десять лет в России почти каждый десятый вынужден был отказаться от традиций и заведенного уклада. Вспомните учителей, врачей, сотрудников НИИ, которые, заняв денег, рванули в Турцию за шмотками. Не имея никакого представления ни о Турции, ни об этом бизнесе, ни о бизнесе вообще. Нестандартное поведение помогло этим людям стать первыми постсоветскими предпринимателями, а впоследствии - владельцами собственного дела.

Военная косточка. Карьеры военных чиновников выстроены по определенному шаблону. Младшие по должности берут пример со старших товарищей и строят жизнь как они. Здесь важно умение не высовываться, быть как все. При кажущейся легкости такой стратегии - она требует минимума инициативы - карьера эта на самом деле самая сложная. Здесь

важно умение писать письма, канцелярски грамотно подходить к решению вопроса. Подчиняться и добиваться абсолютного подчинения от других.

По принципу от противного тоже, оказывается, можно выстроить завидную карьеру. Не важно, против чего восставать - против нового руководства, запрета работать после шести вечера, курить на рабочем месте. Можно требовать больше свободы. Начальникам через голову зачастую это нравится. Для роста от противного нужен определенный склад характера - природная конфликтность, видение мира разделенным на "я" и "они", способность находить плохое и громко кричать о недостатках. Причем кричать умно и убедительно.

Кулак или палка для иного - лучший стимул к профессиональному росту. Многих чувство страха заставляет работать тщательнее, воровать меньше и больше учиться. В свое время люди боялись коммунистической партии, чувствовали, что их постоянно контролируют, - и карьеры строились планомерные и выстраданные.

Случаются фантастические, непредсказуемые и алогичные взлеты. Бывают такие прекрасные моменты, когда начинается, что называется, пруха. Вы оказываетесь в нужный момент в нужном месте. Никого под рукой не находится, и Вас назначают на распределение денег или доверяют другой важный участок. И все как бы понимают, что, в общем-то, непонятно, кто Вы, откуда взялись. И все шепчутся, что Вы не особо отвечаете профессиональным требованиям. Но Вас уже назначили. Теперь надо себя проявлять - пользоваться ситуацией и не расслабляться.

ТИПОЛОГИЯ НАЧАЛЬСТВА

Умение установить контакт с начальником занимает далеко не последнее место в азбуке служебного преуспевания. Психолог Сэнди Манн (Великобритания) пришла к выводу, что существует 15 типов боссов. И соответственно, к каждому - свой подход.

Бюрократ не выносит риска и импровизации.

Обладает гипертрофированным чувством ответственности и неистовой любовью к документации. Чем больше бумажек и выдержек из всевозможных кодексов Вы ему представите, тем лучше для Вас. Диктатор уверен, что знает свое дело лучше всех, а чужая точка зрения не имеет ровно никакого значения. Он снабжает подчиненных подробными инструкциями, следовать которым надо неукоснительно.

Чтобы вызвать доверие босса, ничего не делайте без разрешения, постоянно спрашивайте его советов и держите его в курсе своих достижений.

Харизматический босс призывает служащих заботиться об общем деле, а не о собственных эгоистических интересах. Действует на других личным примером и нередко сколачивает вокруг себя команду преданных трудооголиков. Вам придется как можно искреннее восторгаться "громадьем" его планов и смелостью мечтаний. Так же заодно почаще демонстрировать любовь к родной конторе. Помимо этого равнодушие к заработной плате. Нерешительный шеф любит собирать подчиненных, чтобы посоветоваться, а заодно разделить с ними бремя принятия решения.

Не стесняйтесь и Вы снабжать его ценными рекомендациями. Кстати, с таким начальником легче всего наладить неформальные дружеские отношения. Демократ редко вмешивается в производственный процесс, предоставляя подчиненным простор для творчества и инициативы. Не беспокойте его по пустякам.

Так же не забывайте уведомлять его о блестящем завершенном вами проекте.

Легкомысленный начальник мало интересуется делами подчиненных, да и вообще трудовым процессом. Его дело - руководить, а не работать. Единственный способ "борьбы" с таким боссом - требовать созыва "летучек", "пятиминуток" и т.д. для обсуждения насущных проблем. Помешанный на деталях Зануда крайне скрупулезен и обладает прекрасной памятью. Так что не стесняйтесь заваливать его подробнейшими отчетами о проделанной

работе и никогда - никогда! - не отвлекайте, если он занят.

Стратега интересуется только суть дела, а лишние подробности раздражают. Значит, обо всех мелочах Вам предстоит заботиться самому, снабжая шефа как можно более лаконичными отчетами и планами.

Главная задача подчиненных "левостороннего" босса - никогда не опаздывать и выполнять задания точно в срок. Учтите, у Вашего начальника более активна левая часть мозга, ответственная за логику и порядок. "Правосторонний" - натура творческая, темпераментная и несобранная. Он выполняет 150 дел одновременно, забывает все на свете и вечно опаздывает. Чтобы не сойти с ума, старайтесь при общении с ним побольше пользоваться карандашом и бумагой. Записывайте все: свои предложения, его отзывы, время назначенной встречи и т.д. Реформатор обожает перемены и свежие решения. Вам остается только приветствовать любые его идеи, а заодно и доводить до конца многие его начинания: как правило, к собственным гениальным проектам он быстро остывает. Консерватор, напротив, шарахается от новизны, как от огня, любит комфорт и стабильность. Это, как правило, человек пожилой, занимающий свой пост не первый десяток лет. Убедить такого можно, лишь напомнив, что были удачные прецеденты, и предложив обстоятельный, долгосрочный план постепенных перемен. Осторожный начальник действует по принципу "семь раз отмерь, один отрежь". Прежде чем сделать следующий шаг, он будет долго и мучительно обдумывать возможные последствия. Ваша задача - помочь ему проанализировать все "за" и "против" и снабдить самой полной и достоверной информацией. Любитель перемен готов приветствовать любые новые идеи. Чаще всего они, увы, выражаются в необоснованной перестановке кадров. Чтобы доказать, что самым ценным членом вечно перетрясаемого коллектива являетесь именно Вы, балуйте шефа экзотическим подходом к решению проблем и рационализаторскими предложениями - пусть даже практически невыполнимыми. Плагатор не

прочь воспользоваться плодами творчества подчиненных, выдавая их мысли за свои собственные, со всеми вытекающими отсюда материальными последствиями. Под такого шефа, безусловно, не стоит подлаживаться - с ним необходимо бороться. Оставляйте себе копии всех служебных записок, которые ему направляете, не стесняйтесь записывать и ваши беседы, а еще лучше - постарайтесь разговаривать с ним при свидетелях. И не бойтесь в решительный момент перешагнуть через него, обратившись непосредственно к вышестоящему начальнику.