

К



ВАЛЕРИЙ ШАНИН

К



**КАРЬЕРНЫЕ
ИГРЫ**

ИЛИ

**ПСИХОЛОГИЯ
ДЕЛОВОГО
ОБЩЕНИЯ**



9



9

Валерий Шанин

**Карьерные игры, или
Психология делового общения**

«Издательские решения»

Шанин В.

Карьерные игры, или Психология делового общения /
В. Шанин — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-900327-0

Вам приходится заниматься неприятной работой? Вами руководит «тяжелый» начальник, злоупотребляющий своей властью? Ваши сослуживцы — интриганы и склочники, стремящиеся втянуть вас в выяснение отношений или сделать козлом отпущения? Тогда эта книга для вас.

ISBN 978-5-44-900327-0

© Шанин В.
© Издательские решения

Содержание

Введение	6
Часть 1. Трудоустройство	9
Как начать	10
Иерархия жизненных целей	10
Жизненные цели и работа	11
Поглядим на себя	12
Стратегия карьеры	13
Конец ознакомительного фрагмента.	15

Карьерные игры, или Психология делового общения

Валерий Шанин

Дизайнер обложки Полина Терёхина

© Валерий Шанин, 2019

© Полина Терёхина, дизайн обложки, 2019

ISBN 978-5-4490-0327-0

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Введение

Дорога к свободе лежит через смех, и пока человек не научится смеяться, он останется порабощенным, работая на своих прежних хозяев или борясь за службу новым.

Эрик Берн

Мы работаем в окружении людей. Одни из них являются нашими начальниками, другие – подчиненными, третьи – коллегами. И довольно часто именно от того, насколько хорошо мы вписались в сложившуюся структуру взаимоотношений, зависят как перспективы карьеры, так и психическое здоровье.

Многие недооценивают важности психологических проблем, которые могут возникнуть в трудовом коллективе. Они наивно мечтают о работе под руководством идеального начальника – всегда чуткого, доброго и справедливого, среди идеальных коллег – неизменно дружелюбных, приветливых и честных. Однако в реальности эти мечты не сбываются. Значительно чаще наша свобода ограничивается, профессиональные и даже человеческие права попираются, нас подвергают беззастенчивой эксплуатации, втягивают в разборки или делают объектом сексуальных домогательств.

Что же делать? Можно спастись бегством – уволиться и искать другую работу. В некоторых случаях это оправдано. Но, скорее всего, увольнение даст лишь небольшую передышку – на новом месте мы опять столкнемся с прежними проблемами. Борьбаться? Но как, с кем и за что?

Если предположить, что наши трудности связаны исключительно с низким служебным положением, то логично направить всю свою энергию на то, чтобы подняться на более высокую ступеньку в иерархии фирмы. Многие так и делают. Однако вскоре выясняется: даже добившись повышения, они по-прежнему остаются в подчиненном положении – сверху все еще есть начальники... Положение становится даже хуже. Ко всему добавляется страх в одночасье потерять «кресло», борьба за которое отняла столько времени и сил.

Объявив виновниками своего тяжелого положения коллег и начальников, можно всю ответственность за собственное благополучие свалить на них и чувствовать себя невинной жертвой. Появляется моральное право жаловаться или мстить, действуя по принципу «сам не ам и другим не дам», но вряд ли это решит возникшие психологические проблемы. Скорее наоборот, разовьет беспомощность, приведет к пессимистическому взгляду на жизнь и цинизму, что нередко является причиной психосоматических заболеваний – язвы, гипертонии, экземы и т. п.

Как быть? Неужели устраиваясь на работу в качестве подчиненного, мы автоматически обрекаем себя на страдания?

Ответы на эти вопросы интересовали меня не из праздного любопытства. Так уж сложилась моя трудовая биография, что я имел возможность взглянуть на подобные проблемы со многих точек зрения. До, во время и после получения профессионального психологического образования я был подчиненным и начальником; занимался собственным трудоустройством и работал менеджером в кадровом агентстве; преодолевал трудности в процессе делового общения и преподавал «Психологию делового общения»; консультировал как жалующихся на притеснения подчиненных, так и начальников, недовольных своими сотрудниками. Таким образом, мне удалось избавиться от полного отождествления себя с моей должностью. В результате я пришел к выводу, что все служебные взаимоотношения можно рассматривать как большую игру – «Игру в работу».

Работая, мы исполняем одну или несколько ролей: в отношениях с начальником – роль подчиненного, с сослуживцами – роль коллеги, с теми, кто находится в более низком иерархи-

ческом положении, – роль начальника. Все эти роли можно играть хорошо или плохо, с удовольствием или внутренним протестом, механически или творчески, но можно и в любой момент от них отказаться, – уволившись по собственному желанию. Коллеги и начальники тоже лицедействуют и, с нашей точки зрения, не всегда удачно. Скажем, начальник – в семейной жизни милый заботливый отец и дедушка – почему-то предпочитает представляться боссом-самодуром; а сослуживцы – в принципе интеллигентные, профессиональные и общительные люди – выбирают амплу склочников, придурков и забияк.

Если работу считать игрой с определенными правилами и ограничениями (например, футбол или шахматы), то можно перестать отождествлять собственную личность и роль подчиненного. Это позволит не вовлекаться в процесс служебных взаимоотношений излишне эмоционально: не принимать его с идиотской серьезностью, не придавать чрезмерного значения временным успехам и поражениям. Скажем, футболисты во время матча используют всевозможные хитрости и тактические уловки, отдавая все силы победе над соперниками, но в раздевалке или за кружкой пива относятся друг к другу по-дружески. А мы забываем, что речь идет об игре, и начинаем видеть в сослуживцах личных врагов. Именно из-за этого и рождаются психологические проблемы.

Как же сделать так, чтобы «Игра в работу» стала приносить нам настоящее удовольствие?

Интереснее всего те игры, где возможности противников уравновешены, а правила едины для всех. Например, в футболе одинаковое количество игроков в командах, ворота равного размера, у шахматистов – поровну одних и тех же фигур и т. д. Рассматривая с этой точки зрения нашу работу, можно заметить, что здесь ситуация несколько иная. Например, в соответствии с должностными инструкциями (правилами игры?) начальник имеет значительно больше прав и возможностей реализовать их. Коллеги зачастую обладают превосходством в квалификации, связях и опыте. А мы похожи на шахматиста, давшего противнику фору – ладью или ферзя. Конечно, в этом случае выиграть значительно сложнее: Это, правда, не означает, что мы заранее обречены и должны смириться со своим положением. Шанс победить есть – надо превзойти соперников в мастерстве. Тому, как стать гроссмейстером делового общения, и посвящена эта книга.

Начнем с процесса трудоустройства. Его можно рассматривать как выбор игры – футбол, хоккей или регби – и команды, в которой мы будем играть. От того, насколько правильно мы выберем самую привлекательную для себя игру и попадем в команду, наиболее соответствующую нашей квалификации и способностям, во многом будут зависеть будущие результаты. В это время у нас одна, главная, цель – добиться желанной работы. Тут предстоит пройти несколько этапов. «Вначале необходимо понять, какая же работа нам нужна. Затем – подобрать подходящую вакансию. Наконец, пройти через сито отбора. И только в том случае, когда подходящая работа получена, трудоустройство считается успешно завершенным.

Мы оказываемся в новом коллективе, где уже существует сложная система психологических взаимосвязей. Наше иерархическое положение примерно такое же, как и у коллег. Но это не означает, что между нами автоматически установятся равноправные деловые отношения. Именно от нас зависит, чтобы так произошло. Мы должны приложить определенные усилия и использовать на практике психологические знания, достигая взаимопонимания. Особенно важно научиться правильно вести себя в конфликтных ситуациях. В зависимости от наших действий они могут стать либо источником негативных эмоций и нервных стрессов, либо возможностью проявить гибкость и добиться изменений к лучшему.

Несмотря на всю важность общения с коллегами, именно от отношений с начальником, в первую очередь, будут зависеть как перспективы карьеры (да и просто возможность работать на этом месте!), так и сохранение нашего психического (а подчас и физического!) здоровья. Следует твердо усвоить: у любого босса – даже при наличии несомненных достоинств – есть определенные недостатки. Но разве именно мы должны заниматься их исправлением?

Мы также не обязаны сносить попытки начальника злоупотребить своим положением. Для этого необходимо грамотно защищаться от принуждения и манипуляции, критических нападок и сексуальных домогательств. Мы должны уметь добиваться повышения зарплаты и отстаивать свои человеческие права. Не вредно также иметь в своем арсенале несколько эффективных способов управлять поведением шефа.

Но все это не поможет, если не научиться владеть собой. Часто мы находимся в положении подчиненного не просто в силу иерархического положения. Мы являемся рабами своих привычек, не умеем адекватно справляться с отрицательными эмоциями и т. д. Только контролируя себя, можно избавиться от контроля со стороны окружающих.

Невозможно изменить свою жизнь, лишь прочитав о других способах поведения. Нужно применить их. И не обязательно стиснув зубы. Лучше относиться к этому как к игре. Если понравится – хорошо. А нет – ничего страшного. В любой момент можно вернуться к привычной игре или придумать новую.

Часть 1. Трудоустройство

Работать профессором престижно, но невыгодно. Работать сутенером выгодно, но не престижно. Поэтому многие хотят работать профессором-сутенером.,

Народная мудрость

В детстве мы смотрим на взрослых снизу вверх и мечтаем о том времени, когда вырастем и сможем делать то, что сейчас нам недоступно – ходить на работу. Поэтому с энтузиазмом играем в продавцов и пожарных, слесарей и врачей, космонавтов и рэкетиров. Пока для нас любая работа – всего лишь увлекательная игра.

По мере взросления мы понимаем, что работа бывает денежной, престижной, перспективной, необременительной, рутинной, творческой. Она наполняет жизнь смыслом или превращает ее в период томительного ожидания пенсии, дает возможность развить способности или становится причиной болезни. И именно от нас зависит правильный выбор. Но как найти наиболее подходящую для себя работу?

Вакансии есть всегда и везде, даже в нашей стране в разгар жесточайшего экономического кризиса. Правда, чаще всего предлагают неквалифицированную и малооплачиваемую работу. Поэтому найти должность, отвечающую всем нашим требованиям, необычайно сложно. В результате восемьдесят процентов хотели бы работать в другом месте или по другой специальности. Их положение не намного лучше, чем у безработных, – то же недовольство окружающими, депрессия, потеря смысла жизни и повышенная нервозность. При случайном трудоустройстве, ориентируясь исключительно на имеющиеся в данный момент вакансии, мы, даже в случае успеха, в четырех случаях из пяти попадем не туда, куда хотели бы. А для того, чтобы войти в двадцать процентов счастливых, нужно действовать последовательно и методично.

Начнем с самого начала. Попробуем честно ответить на вопросы: «Для чего мы ищем работу? Чтобы занять время? Заработать деньги? Добиться общественного признания и определенного социального положения? Или для чего-то другого? Что конкретно для нас означает „хорошая работа“?»

Итак, мы определили свою цель. Но этого мало; Известно, что на любое более или менее привлекательное место всегда есть и другие претенденты. Значит, нужно приложить максимум сил, чтобы доказать потенциальному работодателю: именно наша кандидатура – наиболее подходящая. Чтобы успешно «продать» себя, необходимо точно определить свою «цену» – достоинства и недостатки, профессиональный опыт и склонности, запросы и ожидания; проявить те качества, которые понадобятся в дальнейшем, – целеустремленность, стрессоустойчивость, оптимизм.

Как начать

Многие пытаются поставить телегу впереди лошади – они ищут работу среди объявлений о вакантных местах, вместо того, чтобы решить, какая лучше всего подходит им по характеру, образованию или квалификации.

Поль Стивенс

Определение цели – первый этап любой деятельности. Не является исключением и поиск работы. Если мы не знаем, что ищем, то как мы это найдем? Конечно, возможно, мы случайно попадем именно туда, где добьемся успеха. Но даже тогда не сумеем оценить результат. Действительно ли мы взяли максимально возможную высоту? Или потерпели сокрушительную неудачу? Бессистемный поиск обычно приводит к тому, что мы либо остаемся совсем без работы, либо попадаем не на свое место (обычно это проявляется в жалобах на плохого начальника, тяжелый психологический климат, невыносимые условия труда).

Прежде всего необходимо ясно понять, какую именно работу мы хотим получить. Что для нас важнее: высокая зарплата, карьера или творчество? Согласны ли мы работать только по специальности? Или готовы переквалифицироваться? Сколько времени мы предпочитаем отдавать работе? Что для нас лучше: регламентированный или ненормированный рабочий день? Ответы на эти вопросы помогут определить круг привлекательных вакансий. Но и этого недостаточно. Не менее важно оценить свои возможности. Они зависят как от личностных особенностей и квалификации, так и от текущей ситуации.

Часто оказывается, что предлагаемые вакансии нас не интересуют. А претендовать на хорошую работу мы не решаемся, боясь конкуренции с другими претендентами и провала на конкурсе. Что делать? Пойти по пути наименьшего сопротивления и устроиться туда, куда наверняка возьмут? Или вступить в борьбу за престижное место? Решить эту дилемму непросто. Но, только сделав однозначный выбор, мы определим круг предложений, которые стоит рассматривать в процессе поиска вакансий.

Иерархия жизненных целей

Если у человека есть «зачем» жить, он может вынести почти любое «как».

Фридрих Ницше

В будничной суете очень легко потерять ориентиры. Зачастую просто нет времени, чтобы поразмышлять, чего мы вообще хотим от жизни. Однако в переломные моменты, такие как выбор профессии и места работы, когда необходимо принять решение, от которого будет зависеть наша дальнейшая судьба, без этого не обойтись.

Система жизненных целей не является неизменной, заданной раз и навсегда. Когда мы рождаемся на свет, наше единственное желание – быть любимыми своими родителями. Но подростками мы стремимся к признанию со стороны сверстников, становясь взрослыми, – к независимости. Семейные узы и появление детей также сказываются на изменении целей.

Очевидно, что самая главная цель жизни человека – достижение счастья. В этом мы все похожи. Хотя понимание счастья у нас и не одинаково, есть целый ряд жизненных целей, важность которых бесспорна для всех:

карьера – стремиться к интересной, престижной работе, добиваться высоких профессиональных успехов;

саморазвитие – постоянно повышать уровень образования, пополнять знания, совершенствовать способности;

деньги – не испытывать материальных затруднений, иметь возможность купить все, что нужно для жизни;

любовь – устанавливать близкие отношения с привлекательными для нас людьми;

семья – заботиться о близких;

дом – иметь не только крышу над головой, но жить с комфортом и именно там, где хочется;

здоровье – поддерживать физическую форму, заниматься спортом;

удовольствие – иметь хобби, развлекаться, путешествовать, наслаждаться жизнью;

общественное признание – иметь высокое положение в обществе, пользоваться уважением окружающих;

духовность — жить в гармонии с самим собой и миром, заниматься духовной практикой;

независимость – не давать собой управлять, самостоятельно выбирать цели и определять способы их достижения.

* * *

Сравним цели попарно. Например, возьмем «здоровье» и «семью» и подсчитаем, сколько времени мы обычно отводим на общение с членами семьи и сколько – на поддержание здоровья. Или поставим вопрос: «Что мы выберем в ситуации «или-или» – «спорт или семью?» То, что покажется предпочтительнее, и является для нас более важным. Аналогично можно проанализировать и другие пары. Нужно только все время осознавать, что именно мы сравниваем. Скажем, выбор между семьей и карьерой в действительности означает выбор не только между стремлением стать большим начальником или любящим отцом, но и между сокращенным (больше времени проводим с домашними) и ненормированным (так легче сделать карьеру) рабочим днем.

Жизненные цели и работа

Рабочий день сокращает жизнь на 8 часов.

Рекламная служба «Русского радио»

Устроиться на сносную работу и прозябать на ней можно и без учета своих жизненных целей. Однако следовать им – необходимейшее условие для истинного счастья. Престижность профессий со временем меняется. Сейчас, например, считается, что быть актером лучше, чем пожарным, а менеджером – выгоднее, чем водопроводчиком. Но главное не то, насколько работа хороша или плоха в глазах окружающих. Значение имеет, подходит ли она нам. А определить это можно, зная собственную иерархию жизненных целей. Только так мы поймем, на какие параметры необходимо обращать внимание, – возможность карьеры, уровень зарплаты или местоположение офиса.

Работая в кадровом агентстве, я всем претендентам задавал вопросы: «Почему вы хотите работать? Почему вы выбрали именно эту профессию? Почему вас привлекает работа именно в этой фирме?» и т. д. Оказалось, что, несмотря на разнообразие ответов, все люди делятся на две группы. В первую входят те, кто хочет работать, чтобы:

- сделать карьеру;
- стабильно получать высокую зарплату;
- стать деловым человеком;
- овладеть профессиональными навыками;
- работать в соответствии с квалификацией;
- установить полезные деловые контакты.

Вторую группу составляют те, кто объясняет собственный выбор так:

- больше ничего не умею делать;

- все равно, где работать, ведь вокруг безработица;
- временная работа, пока нет более подходящей;
- лишь бы работать недалеко от дома;
- заработать максимум денег за минимум времени;
- иметь деньги, необходимые для своего хобби.

Представители первой группы выбирают работу на основании ее существенных характеристик, второй – по каким-то внешним соображениям. Нельзя сказать, что одни однозначно правы, а другие нет. Но очевидно, что за этими различиями скрывается разница приоритетов: работа рассматривается или как способ реализации жизненных целей, или всего лишь как возможность обеспечить себя материально.

* * *

Что же важно в жизни именно для нас? Попробуем разобраться. Первый этап: вспомним жизненные цели, о которых мы уже говорили. Проанализируем их. Может быть, необходимо что-то добавить? Или немного видоизменить?

Второй этап: расставим цели по степени важности именно в данный момент.

Третий этап: распределим их на две большие группы. В первую внесем цели, достижение которых возможно только на работе, во вторую – все остальные. Теперь более внимательно рассмотрим жизненные цели из первой группы. Они станут для нас ориентиром при поиске подходящей работы.

Поглядим на себя

Скромность – не лучший помощник при поиске работы.

Поль Стивенс

Для достижения успеха в процессе трудоустройства необходимо выдержать конкуренцию: произвести хорошее впечатление на работодателя и выделиться из толпы претендентов. Чтобы успешно себя «продать», мы должны знать себе «цену». Давайте попробуем сделать это объективно. Какая у нас квалификация и опыт работы? Какими положительными и отрицательными качествами мы обладаем? Какое впечатление производим на окружающих?

Самооценку удобнее проводить по тем же характеристикам, которые возможны для работодателей.

Внешние данные Посмотрим на себя в зеркало. Насколько наш облик соответствует имиджу типичного представителя выбранной профессии? Можем ли мы что-то предпринять для улучшения своего внешнего вида? Изменить прическу, одежду, манеру держаться или выражение лица?

Образование Иногда на работу в принципе не возьмут без диплома. Но даже там, где формально специальное образование не требуется, его наличие может стать важным плюсом. Ведь это является наглядным доказательством нашей целеустремленности и настойчивости. Вспомним все полученные дипломы, аттестаты и свидетельства об окончании курсов. А теперь подумаем, достаточно ли нашего образования для выбранной работы? Может нам стоит поступить на курсы иностранного языка или изучить компьютер?

Профессиональные и другие навыки Не всему, что умеем, мы научились в учебных заведениях. У нас есть много навыков, которые можно приобрести только во время практической деятельности. Очевидно, что опыт общения с налоговой инспекцией, оформления таможенных деклараций и т. п. пригодится на любой работе. Но даже, казалось бы, «бесполезные» навыки – умение плавать, рисовать, готовить, шить, рассказывать анекдоты – могут показать нашу способность овладевать новым. Поэтому стоит вспомнить все, где мы сильны.

Психологические особенности Отметим, в первую очередь, положительные качества: целеустремленность, честность, коммуникабельность. Затем перейдем к недостаткам. Их, конечно, лучше не афишировать, но знать необходимо. Нужно быть максимально честным перед собой.

Редко кому удается оценить себя действительно объективно. Этому мешает как отсутствие навыка, так и механизмы психологической защиты, прячущие от сознания негативные аспекты нашей личности. Для адекватной оценки своих качеств полезно учесть и мнение окружающих. Они замечают у нас не только слабости, о которых мы не догадывались, но и достоинства, на которые мы не обратили внимания или не вполне поняли. В различных ситуациях мы проявляем себя по-разному. Поэтому, например, друзьям и родственникам легче рассказать о нашем умении общаться, чертах характера. А деловые качества, профессионализм лучше охарактеризуют сослуживцы или однокашники. Скорее всего, мы не встретим даже двух человек, воспринимающих нас совершенно одинаково. Да и представление о наших способностях у людей не всегда более точное, чем наше. Однако чужое мнение важно для того, чтобы глубже узнать себя, обратить внимание на какие-то особенности.

Объединив самооценку с общим мнением, мы сможем составить более полный список своих достоинств и недостатков. Сопоставление плюсов и минусов определит нашу реальную «цену» на рынке труда.

* * *

Возьмем, большой лист и разделим его на четыре колонки: внешние данные, уровень образования, профессиональные и другие навыки, психологические качества. В каждой изложим результат обобщения самооценки и оценки, данной окружающими. Чем тщательнее мы заполним этот лист, тем лучше выявим свои «за» и «против». Это позволит заранее подготовиться к тому, чтобы в процессе трудоустройства скрывать недостатки и акцентировать достоинства.

Стратегия карьеры

У меня есть желание купить корову, но нет возможности. Есть возможность купить козу, но нет желания:

Из популярного восточного тоста

Успех трудоустройства зависит не только от образования, опыта работы или внешних данных, но и от адекватности притязаний. Стремимся ли мы найти хоть какую-нибудь работу или, наоборот, пытаемся попасть исключительно в крупную компанию, на руководящую должность с месячным окладом не ниже 100 тысяч рублей? Лень и страх перед возможной неудачей подталкивают нас к поискам работы, обеспечивающей минимальные материальные выгоды. А честолюбие – к стремлению немедленно получить престижное высокооплачиваемое место. Поэтому мы обычно колеблемся между непривлекательной, но легко получаемой работой и заманчивой, но вряд ли достижимой. Уровень притязаний определяется тем, как нам удастся примирить противоположные стремления и соотнести их с реальностью.

К вершинам любой профессии есть два пути. Можно начать с самых низов и, постепенно приобретая опыт, медленно подниматься вверх. Например: курьер, администратор, менеджер, старший менеджер, начальник отдела, директор. Или претендовать сразу на более высокий пост, допустим, старшего менеджера. Кажется, что первый путь – длинный, а второй – короткий. Однако в действительности все может быть наоборот. Занимаясь трудоустройством выпускниц курсов секретарей, я неоднократно наблюдал, как некоторые из них, соглашаясь вначале поработать низкооплачиваемым секретарем на телефоне, быстро шагали по служеб-

ной лестнице: администратор, секретарь-референт, помощник директора. В то же время другие тратили все свои силы на безуспешные попытки устроиться секретарем-референтом.

Существуют определенные ступени карьеры. На какую же претендовать – низкую, среднюю или высокую? Что делать, если долго не удастся добиться успеха? Или он приходит слишком легко? Ответы на эти вопросы определяют при поиске работы ту или иную стратегию. Каждая из них имеет свои преимущества и недостатки.

Перестраховщик Изначально интересуется вакансиями, где требования значительно ниже его профессиональных возможностей. Затем, понемногу повышая уровень своих притязаний, он медленно продвигается вверх. Борьба за синицу в руках минимизирует неудачи. Это особенно важно в тех профессиях, представители которых, как саперы, ошибаются только один раз (например, в застойные годы у партийных работников малейший промах ставил крест не только на карьере, но и всей жизни). Недостаток подобной стратегии в том, что вершин карьеры удается достичь только перед пенсией (именно поэтому в Политбюро ЦК КПСС было так много пожилых).

Оптимист Устанавливает максимально высокую планку, претендуя на максимально привлекательную, хотя и мало реальную для него работу. Из-за очевидной неадекватности своих притязаний они обычно проваливаются на предварительном отборе, собеседовании или во время испытательного срока. Но продолжает гоняться за журавлем в небе. Недостаток этой стратегии состоит в том, что процесс трудоустройства слишком затягивается. Вместо приобретения профессионального опыта человек тратит все свои силы на участие в бесконечных конкурсах: может несколько лет подряд с упорством маньяка поступать в престижное учебное заведение или, едва закончив обучение, обивать пороги известнейших фирм в надежде получить тепленькое местечко.

Идеалист Мечтает о суперработе, для которой не имеет соответствующих качеств. Он энергично берется за поиск вакансий, рассылает резюме, проходит собеседования. Однако, сталкиваясь с неудачей, резко снижает притязания и идет туда, куда его наверняка сразу же примут. Но там надолго не задерживается и вскоре опять ставит перед собой «великую» цель, поэтому его трудовая биография представляет собой череду резких взлетов и падений.

Реалист Трезво оценивает свои возможности и обычно выбирает именно ту работу, которая примерно соответствует его квалификации и опыту. Он не приbedняется, но и не переоценивает свои возможности. При этом прилагает максимум усилий для достижения успеха. Если ему удастся осуществить намеченное, он понемногу увеличивает запросы, добиваясь пусть небольшого, но постоянного повышения зарплаты или иерархического положения. А в случае неудачи – временно отступает. Предпочитает ситуации, в которых одерживает победу благодаря не внешним факторам, а самому себе. Поэтому, хотя на «короткой дистанции» его могут обойти Идеалист и Оптимист, в забеге на «длинную» он всегда приходит первым.

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.