

Виктор Дельцов

Почему я не могу сделать карьеру?



Виктор Дельцов

Почему я не могу сделать карьеру?

«Научная книга»

Дельцов В.

Почему я не могу сделать карьеру? / В. Дельцов — «Научная книга»,

Данная книга интересна всем, кто хотя бы раз в жизни задавался вопросом: почему многие люди, стремясь вверх по карьерной лестнице, часто не могут достигнуть желаемых высот? Каковы реальные причины их неудач? Предложенная вниманию читателей книга поможет разобраться во внешних причинах, препятствующих карьерному росту, а также во внутренних, субъективных факторах, которые мешают многим продвинуться по служебной лестнице.

Содержание

Вместо введения. Что такое карьера	5
Часть 1. Враждебные происки	8
Предисловие к части 1	8
Глава 1. «Издалека долго течет река Волга...»	9
Конец ознакомительного фрагмента.	13

Виктор Дельцов

Почему я не могу сделать карьеру?

Вместо введения. Что такое карьера

Карьера. Это слово часто на слуху у тех, кто так или иначе связан с деловой деятельностью и стремится добиться успехов на своей работе. Само слово карьера происходит от итальянского *carriera* и означает «бег, жизненный путь, поприще».

Интересно, куда же люди так бегут, а главное – зачем?

Почему для многих карьера стала смыслом жизни? Возможно, потому что она способна дать человеку какие-то особые привилегии, права, которых он не может получить, будучи простым, рядовым служащим. А, может быть, все дело только в деньгах?

Как бы то ни было нам сплошь и рядом приходится встречать людей, которые прямо-таки «из штанов выпрыгивают», чтобы занять более выгодное положение на служебной лестнице. Таких особ обычно называют карьеристами. Многими это слово воспринимается негативно, да и самих людей, которым дают такое определение, не особо-то жалуют. Ведь карьерист – это тот, кто беспринципно гонится за личными успехами и готов на все ради достижения своей цели. Во всяком случае такой стереотип существовал в нашем обществе до недавнего времени.

Теперь индивидуумов, стремящихся сделать карьеру, все больше, а продвижение по служебной лестнице воспринимается как само собой разумеющееся. Но хотя получить хорошую должность сейчас стремятся многие, удастся это только единицам.

А часто это происходит потому, что большинством карьеристов движет жажда славы и возможность управлять другими людьми. Они не задумываются над тем, подходит ли им эта работа и нравится ли она им? Поэтому в настоящее время добиваются успеха те, кто искренне любит свою работу и заинтересован в ней. Именно те люди, которые понимают всю важность и значимость своей деятельности, могут добиться в ней успехов. У каждого из нас есть свои таланты, которые порой трудно бывает реализовать в быту. А профессиональная деятельность позволяет человеку раскрыть свои способности и дарования. Но это произойдет только при условии, если работа доставляет радость.

Для человека, любящего свое дело, работа является не только способом добывания денег, но и хобби, и увлечением, и отдыхом. «Карьерист» же при выборе работы руководствуется прежде всего теми благами, которые она может ему предоставить. К числу этих благ относятся: более высокий доход, более высокий пост, власть. Те, кто обеспечил термину «карьерист» негативную лексическую окраску, способны запросто покинуть любимое рабочее место, предать свой коллектив, если предоставятся более выгодные условия, пусть даже работа, куда их переманивают, абсолютно им не нравится и они в ней мало что понимают.

Карьерист все тщательно продумывает и планирует. Он готов отказаться от своих принципов, если они мешают ему добиться своей цели. У него нет искренней заинтересованности своей работой, он не вкладывает в нее душу, поэтому успехи окружающих в нем вызывают, как правило, злобу и зависть. Карьерист старается только для себя, тогда как любящий свою работу человек благонадежно расположен к своим коллегам, поскольку понимает, что его с ними объединяет общее дело, и делит с коллегами как радости, так и горести.

Никто не говорит, что карьеристом быть плохо. Это целеустремленные люди, точно знающие или хотя бы думающие, что знают, чего они хотят. Они всегда напрямик идут к намеченной цели, и ничто (ну, почти ничто) не может сбить их с пути. В конце концов многие из них добиваются своего и занимают положение, о котором долго мечтали и к которому так же долго шли. Некоторым это приносит истинное удовольствие. Они чувствуют, что, наконец,

находятся там, где и должны быть. Возможно, этим людям пришлось переступить через свои принципы и идеалы, предать друзей и коллег, но тем не менее они достигли желаемых результатов. Другие же вынуждены с досады «грызть ногти». Они тоже добились того, чего хотели, но это им не принесло желаемых результатов. Они несчастны и там, где хотели оказаться. А все от того, что заняли не свое место, и к делу, которым они теперь занимаются, у них абсолютно не лежит душа.

Но, покуда в организациях существует иерархия, работающие в них будут стремиться занять более выгодное положение. С этим ничего не поделаешь. Ведь любой человек всегда мечтает о большем. И люди по-прежнему будут стараться продвинуться по служебной лестнице в поисках лучшей жизни и не перестанут верить в то, что она вот-вот настанет. На это их подталкивают многие причины. Рассмотрим некоторые из них.

Для некоторых работа – это прежде всего возможность заработать деньги. Такое желание, конечно, не возбраняется, а наоборот, приветствуется. Ведь работа является единственно возможным законным источником получения денег. Люди затем и ищут работу, чтобы была возможность обеспечить себя материально.

Для типичного (стереотипного) карьериста все обстоит несколько иначе. Он тоже стремится зарабатывать хорошие деньги, но, как правило, это является единственной целью его работы и единственной наградой за нее. Рано или поздно в его жизни всегда наступает момент, когда он понимает, что получаемых денег ему явно не достаточно, и в этом случае он ищет новые способы заработать и обычно приходит к выводу, что таковой возможен только при получении новой должности.

Таким вот отнюдь не оригинальным образом нередко начинается восхождение по служебной лестнице. Если же организация, где работают подобные «карьеристы», переживает не самые лучшие времена, и большая часть сотрудников, «затянув пояса», стремится вытащить свою компанию из безденежья, рассматриваемая нами категория работников на это не способна. В большинстве случаев они попросту бросают бесперспективную, как может показаться, работу, поскольку она не в состоянии сию минуту дать им желаемое, и уходят в поисках чего-то лучшего.

Но низкий заработок не всегда является тем критерием, по которому люди судят, оставаться ли им на прежней работе или искать другую? Некоторые готовы продолжать трудиться и за малое вознаграждение, если работа им нравится и приносит моральное удовлетворение. Кроме того, карьеру можно сделать даже там, где мало платят. Иногда добиться этого бывает намного легче. Все те, кого заработок не устраивает, уходят. А люди, влюбленные в свое дело, продолжают трудиться. Начальство обращает на них внимание и повышает. Так что определитесь, что для вас важнее, – деньги или возможность быстро сделать карьеру там, где денег (поначалу) почти нет.

Вторая причина, заставляющая людей стремиться сделать карьеру, это получение более высокого поста. Должность сулит выгодные связи, статус среди окружающих, да и в конце концов просто обоснованный повод для самоуважения.

Власть над людьми и возможность управлять ими – вот еще одна причина, по которой карьеристы стремятся занять высокие посты. Жажда власти во все времена превышала жажду денег. Человек стремился к ней, как к живительному роднику, способному принести самые приятные наслаждения.

«Управлять людьми!» Это самое желанное «богатство», которого хотят люди. Сколько приходится в течение жизни испытать унижения, сколько надо раболепствовать, преклоняться перед высшими мира сего! И вот власть, наконец, попадает в твои руки. Теперь ты хозяин положения, и все, хотят они того или нет, вынуждены подчиняться тебе. Ты руководишь всем, тебе все подчиняются. Сбылись самые честолюбивые мечты. Ах, как сладко пребывать на вер-

шине Олимпа и ощущать в своих руках могущество! «Что хочу, то и творю», – думает человек, получив высокий пост, о котором он так долго мечтал.

Хотя, конечно, не все желают власти из-за того, что мечтают управлять людьми. Некоторые добиваются ее потому, что начальство всегда выслушивают и не перебивают. Пока ты простой сотрудник, тебе трудно продвинуть свои идеи и воплотить их в жизнь. Ведь над тобой стоит еще так много людей. Когда ты сам являешься начальником, все намного проще. Ты – последняя инстанция. Все зависит только от тебя. Ты принимаешь окончательные решения, ты проводишь реформы в своей фирме. Вот что дает человеку власть – возможность высказывать то, что он не мог высказывать, находясь в подчиненном положении.

Некоторые люди стремятся сделать карьеру, для того чтобы повысить свой личный статус. Деньги, власть, связи для них не являются определяющими факторами. Их амбиции заставляют двигаться вперед и добиваться больших успехов. И часто это происходит потому, что человек жаждет доказать себе, а главное окружающим, что способен на большее, чем ему предрекали в молодости. Нередко успехи на профессиональном поприще помогают человеку достигнуть желанной гармонии с собой, убеждая в том, что он важен для своего дела, что его ценят. В стремлении к подобной ситуации люди способны брать небывалые вершины, преодолевая на своем пути все мыслимые и немыслимые преграды.

Таким людям, как говорится, и «флаг в руки», если они, конечно, не идут к намеченной цели «по головам» других. Хотя тем, кто намерен сделать карьеру, хочешь или не хочешь, а придется так или иначе обходить своих сослуживцев, забывая на время о сочувствии, а порой и играть в игры без правил. Ведь, как ни жаль, а «госпожа Карьера» любит одиночек, которых не тянет назад груз ностальгических воспоминаний о проведенных годах в тесном кабинете, населенном дружным, беззаботным коллективом.

Итак, хотите вы сделать карьеру или же не хотите, вам решать. Но раз уж эта книга попала к вам в руки, следует думать, что вы в ней заинтересованы. Однако помните, что вы скорее добьетесь успеха в той сфере деятельности, к которой у вас лежит душа. Если вы увлечены своей работой и она приносит вам наслаждение и удовлетворение, то вы сможете проявить себя с лучшей стороны и полностью раскроете свои способности. Ведь карьера – это, помимо всего прочего, возможность показать и проявить себя как сложившуюся личность.

Часть 1. Враждебные происки

Предисловие к части 1

Существуют ситуации, разрешить которые не под силу человеку. Даже если он и пытается что-то сделать, обязательно есть субъект, который этого не позволяет.

В этой части вы прочитаете о внешних причинах, препятствующих карьерному росту индивида.

Рассмотрим ситуацию, когда вы пришли в понравившуюся вам фирму, прекрасно выполняете свою работу, но вдруг узнаете, что отчет о результатах ваших усердий до сих пор лежит на столе начальника, вместо того чтобы быть в деле. Какова ваша реакция? Конечно же, вы будете возмущены и расстроены. Начальник ничуть не старается способствовать карьерному росту своих подчиненных. На ваш вопрос: «Почему это происходит?» он ответит, что ничего не может сделать без разрешения вышестоящих органов, либо скажет, что объяснит вам все позже, а сейчас и вас, и его ждут текущие дела.

Но, возвращаясь к рутине, вы понимаете, что не способны отныне спокойно работать, что вас терзает мысль о том, что вы топчетесь на месте и ничего не в состоянии изменить, сделать. В этой ситуации, возможно, начальство, не находя легального повода уволить не устраивающего его сотрудника, прибегает к препятствованию его карьерного роста в надежде на то, что тот, возмущенный таким положением вещей, покинет нынешнее место работы.

Здесь же может иметь место и случай, когда причиной карьерных неудач служит не высокопоставленное лицо, а подчиненные или коллеги, которые могут дружески хлопать вас по плечу при встрече, одновременно плетя за вашей спиной коварные интриги. Если даже вы и выполняете свои обязанности на высшем уровне, а коллеги не успевают к сроку, то ни о каком повышении вы и думать не можете. Коллектив – это одно целое, и если кто-то ошибся – отвечать всем. Начальник постоянно делает выговоры коллективу, но не замечает ваших усилий. Начальство оценивает ваши возможности с позиций занимаемой им должности, и лучшим выходом для сотрудника в этой ситуации будет нахождение способа убедить свое начальство в неверности такой позиции, продемонстрировать ему свои лучшие профессиональные качества.

Но если начальник настроен критически по отношению к работнику, то он найдет любой способ уволить вас или сделать так, чтобы вы ушли «по собственному желанию».

Одной из причин, по которой сотрудник не имеет возможности получить повышение, может явиться явное несоответствие его профессионального уровня (часто из-за отсутствия соответствующего образования или квалификации) тому месту, на которое он рассчитывает. Впрочем, эта ситуация может быть преодолена при повышении сотрудником своей профессиональной квалификации, и если начальник заинтересован в вас, то он вам в этом поможет.

Самое главное для вас – суметь взвесить все факторы «за» и «против» и на основании проведенного анализа решить, стоит ли тратить время на этом месте работы или прагматичнее подыскать лучший вариант, ведь где-то вы обязательно будете востребованы?! Главное – чтобы вы сумели правильно прочувствовать ту обстановку, которая царит в данном коллективе, и решить для себя, подходит вам эта организация или нет?

Глава 1. «Издалека долго течет река Волга...»

Бывает так, что человек очень долго работает в одной организации и в одном слаженном коллективе, трудится изо всех сил, старается, намереваясь достичь успехов и продвинуться вверх по служебной лестнице. Но у него ничего не получается, будто какая-то невидимая сила мешает и не позволяет добиться желаемого. На самом деле никакой «невидимой силы» нет. Одной из причин такой явной неведучести является низкая текучесть кадров в организации. Такая ситуация особенно распространена в небольших частных и коммерческих фирмах и организациях, где изначально четко распределены роли и обязанности между сотрудниками, где есть один-два начальника, административный отдел, состоящий из бухгалтера, экономиста, кадровика и еще нескольких должностных лиц, необходимых для минимального управления организацией, и собственно служащие, занимающиеся основной работой.

Мечтать о каком-либо продвижении и карьерном росте в такой организации не приходится по той простой причине, что продвигаться просто некуда: здесь уже есть один главный руководитель и несколько заместителей, управляющих имеющимися в фирме отделами, есть бухгалтер и прочие специалисты, стоящие «у власти», т. е. все руководящие должности заняты и никто не собирается их покидать. Продвижение возможно лишь в том случае, если кто-либо из перечисленного списка сотрудников увольняется или, увы, умирает. Но и это не дает гарантии, что вакантное место будет открыто для кого-то из уже работающих сотрудников. Скорее всего руководитель такой организации предпочтет нанять нового сотрудника-профессионала с отличными рекомендациями и опытом работы в данной области со стороны.

Одним словом, в небольших частных фирмах с небольшим штатом сотрудников смена кадров происходит крайне редко, и, как правило, все руководящие должности занимают с самого начала и на достаточно длительный срок. У любого сотрудника, мечтающего о перспективной должности в такой организации, очень мало шансов для осуществления своей мечты, потому что вряд ли ему предоставится возможность хоть как-то подняться вверх по служебной лестнице. Скорее всего все руководящие должности уже заняты, а если и появится «вакансия», то она очень быстро будет заполнена кем-то из родственников или хороших знакомых все того же начальника или кого-то из его «приближенных».

Похожая ситуация может сложиться и на любом другом предприятии, руководство которого не озабочено улучшением качества выполняемой работы и профессионализмом своих сотрудников. Человек с высокими данными, крупный специалист просто не сможет найти себе достойного места на предприятии или в организации, деятельность которой изначально не рассчитана на прибыль и которой управляют неразумные начальники, в основе своей являющиеся мелкими пешками в большой и не совсем честной игре.

И, хотя такое предприятие не так мало, как, например, частная фирма, текучесть кадров в нем низкая из-за того, что всем давно известно, кому чего приходится ждать, поскольку оно не приносит большой прибыли, отчего заработная плата сотрудников невелика, но все при деле и не особенно загружены, к тому же существует строго определенный документ о составе штата (перечень кадров, должностей с соответствующими ставками и оплатой труда), в который не представляется возможным вносить какие-либо изменения. В связи с этим на таком предприятии не происходит никаких значительных изменений в течение долгого времени, и сотрудники, как бы они ни старались, не могут повлиять на ход событий, не в состоянии изменить в лучшую сторону свое профессиональное и финансовое положение. Единственное, на что они могут рассчитывать в этой ситуации, так это на незначительное повышение в должности, и то только в том случае, если эта должность освобождается по определенным причинам и если их деятельность позволяет им занимать эту должность.

Они могут дожидаться повышения по служебной лестнице, а могут и не дожидаться. Если соответствующее место освободится, они, конечно, могут претендовать на него, но нет никакой гарантии, что на это место не будет нанят новый человек или кто-то другой со стороны. В этом случае любого сотрудника, мечтающего о карьерном росте на одном предприятии, может ожидать большое разочарование: все планы его рухнут в один момент, когда он узнает о том, что ни о каких профессиональных продвижениях не может быть и речи.

Если руководитель такого предприятия или организации сам имеет виды на какую-либо вакантную должность, точнее у него есть человек, которого он хотел бы «пристроить» на свободное место, то в этом случае всем остальным сотрудникам абсолютно не на что рассчитывать, и им придется довольствоваться той должностью, которую они занимают. Если им не нравится и что-то их не устраивает, они всегда могут уволиться по собственному желанию, но повлиять на ход событий им вряд ли удастся даже при наличии на то большого желания. А все потому, что ход событий заранее предопределен, что все заранее спланировано и ясно: на небольшом предприятии с низкой текучестью кадров невозможно добиться значительного профессионального роста в силу неблагоприятных обстоятельств.

Но бывают ситуации и похуже. Речь идет о таких предприятиях и фирмах, деятельность которых рассчитана на определенный (весьма ограниченный) срок и которые используют людей, играя на их доверии, обещая огромные прибыли и перспективные места лишь только для того, чтобы нажиться за счет чьего-либо профессионализма, либо наоборот, да и только. К сожалению, таких, грубо говоря, «подпольных организаций» в настоящее время немало. Создаются они столь же легко, как и распадаются, а правильнее сказать – мгновенно исчезают, когда «дело пахнет жареным» и когда близится час разоблачения.

Сколько умных и порядочных людей стали жертвами различных «перспективных» частных организаций, которыми управляют настоящие мошенники! А все потому, что нынешние газеты просто пестрят красочными объявлениями разного рода, предлагающими людям устроиться на престижную работу с высоким заработком и весьма выгодными условиями труда. Как правило, для принятия на такую работу требуется пройти испытательный срок (бесплатно или за копеечную зарплату), либо новому работнику предлагается заплатить N-ную сумму денег за оформление, составление соответствующих бумаг и тому подобные «необходимые» услуги. Как правило, аналогичные предложения наводят большинство людей на подозрения по поводу порядочности таких работодателей, и рискуют своим кошельком и временем далеко не все, а только те, кому «терять нечего» или кто слишком наивен и доверчив.

Но бывает и так, что платить и проходить стажировку совсем не нужно. В этом случае распознать обманчивую фирму крайне сложно и удастся это не всем, да и не сразу. Конечно, когда человек устраивается на работу и приходит на собеседование в солидную, казалось бы, фирму, где все выглядит чинно и благородно, он не может предугадать и уж тем более знать, что эта фирма – «липовая», что создана она непонятно кем и непонятно для чего, что управляют ею подставные лица, и, вообще, эта фирма – одно сплошное недоразумение. Да, фирма небольшая, но выглядит солидно: хорошее помещение, дорогая офисная мебель и все такое прочее. Глядя на сотрудников организации, ничего плохого сказать нельзя, потому как они скорее всего точно такие же жертвы обстоятельств, работающие здесь совсем недавно и не знающие всей сути дела. Руководитель – представительный с виду человек, о котором ничего плохого тоже сказать нельзя.

Одним словом, при устройстве на такую работу сразу и не распознаешь, с кем и с чем имеешь дело, а «прозрение» приходит со временем, когда человек понимает, что просто-напросто попал в западню и стал невинной жертвой искусных махинаторов, которые создали некое подобие процветающей и престижной организации, заманили туда людей с высшим образованием, большим опытом работы и прочими «перспективными данными», пообещав им неслыханную заработную плату и все условия для карьерного роста, использовали их, как хотели, а

потом скрылись в неизвестном направлении со всеми заработанными общими усилиями деньгами. Что делать? Кого винить? О каком карьерном росте можно говорить в такой ситуации, когда есть вопросы поважнее: как вернуть заработанные деньги, а иногда и документы? Да, чего только не бывает, но ко всему нужно быть готовыми, потому что в жизни полно обмана.

Не хотелось бы заранее настраивать людей на негативно-недоверчивое отношение к нынешним работодателям. Далеко не все фирмы основаны на обмане, однако многие мелкие частные организации (не являющиеся филиалами крупных предприятий) с небольшим штатом сотрудников и низкой текучестью кадров, руководители которых несмотря на обстоятельства претендуют на профессиональный успех, в принципе, используют те же методы приема на работу высоких профессионалов, которые в состоянии помочь им самим довести задуманное дело до конца (т. е. заработать как можно больше денег) и удержать фирму «на плаву» хотя бы какое-то, пусть не очень долгое время, а потом не постесняются оставить их с «носом».

Словом, говорить о каком-либо повышении в организации с минимальной текучестью кадров, когда все руководящие должности и выгодные места заняты всерьез и надолго, бессмысленно. Человек, устраивающийся на работу в такую организацию, с самого начала должен трезво оценить ситуацию и понять, что рассчитывать ему вероятнее всего не на что. Вот и получается, что человек работает (и это может продолжаться и год, и два, и даже десять лет), но ничего не меняется в его служебной деятельности: все тот же кабинет, тот же коллектив, тот же начальник и те же самые обязанности, и та же зарплата, и та же должность. Сколько людей проводят свою жизнь в ожидании чуда, которого никогда не произойдет, потому что все заранее известно и определено, сколько людей «вкалывают с утра до вечера», набираясь опыта и становясь большими профессионалами, но никто этого не ценит, никто не в состоянии исправить их положение и помочь им достичь большего, занять высокую должность. Но отчасти в этом и их собственная вина.

Индивид, работающий в одной организации длительное время, должен сам взвесить все «за» и «против» и определить: если в ближайшую пятилетку никакие значительные перемены не предвидятся, то они тем более не предвидятся и в последующие десятилетия. И поговорка: «Упорство и труд все перетрут» и тому подобные оптимистические высказывания тут вряд ли уместны.

Гораздо честнее и справедливее по отношению к самому себе вовремя уволиться с такой работы, на которой тебе «ничего и никогда не светит». А если не уволиться самому, то в ближайшее время обязательно «помогут» уволиться люди, стоящие выше, т. е. кто-то из руководства, кто почувствует серьезное соперничество в лице первоклассного сотрудника и решит, что такой специалист представляет для него самую серьезную опасность, потому что может «свергнуть его с престола» благодаря упорному, высокопрофессиональному труду, энтузиазму, инициативности и прочим явно лидерским качествам.

Какими бы замечательными профессиональными качествами ни обладал сотрудник, трудящийся на благо небольшой организации, ему никогда не стать ее руководителем хотя бы по той простой причине, что один руководитель в этой организации уже есть и покидать свою высокую должность он не собирается. Еще меньше шансов у того, кто работает в поте лица на двух, а то и трех «хозяев-боссов» – в такой организации для простого сотрудника определенно нет никаких перспектив для будущего профессионального роста. И в таком случае человек явно трудится напрасно: его старания никогда не оправдают себя и не будут вознаграждены по достоинству, потому что тот, кто находится «наверху» и стремится к безграничной власти и полномочному управлению, даже если и заметит и отметит упорный труд своих подчиненных, все равно будет требовать от них большего, постоянно настаивая на улучшении качества и скорости выполняемой работы и на тому подобных совершенствованиях в труде своих подчиненных.

Одним словом, начальник всегда может найти причины, по которым сочтет себя вправе обвинить сотрудников в недостаточно хорошей работе и некомпетентности и тем самым убить в них всякую веру в какое-либо собственное продвижение и карьерный рост.

Нет ни одного начальника, который позволил бы кому-то из сотрудников-подчиненных занять свое место. Всякий руководитель чувствует, когда кто-то из сослуживцев его организации знает дело намного лучше других и определенно лидирует среди всех, давая большие надежды на будущее. И всякий руководитель предпочтет «вовремя освободиться» от такого «спеца», поскольку он вполне может навредить его собственной карьере, и постарается усмирить его пыл и лишить всяческих надежд относительно карьерного роста.

Жестоко, несправедливо, но такова правда жизни. Но, конечно же, такое отношение к перспективным сотрудникам практикуется далеко не везде. Напротив, есть множество организаций, крупных предприятий, где всегда требуются профессионалы, где высоко ценятся опытные и трудолюбивые специалисты, способные за счет своего труда вывести предприятие (организацию) на качественно новый уровень, серьезно повлиять на дальнейшее процветание компании. И умный, дальновидный руководитель, уверенный в себе и не опасющийся разного рода соперничества, не станет препятствовать продвижению сотрудников, без которых ему лично и организации в целом просто не обойтись, коллегам, от работы которых зависит будущий успех предприятия. Иными словами – разумный руководитель сделает все, чтобы удержать такого сотрудника при себе, приблизить его и обеспечить ему все необходимые условия для полноценной работы, для проектирования и реализации всех задуманных планов.

Словом, задача каждого уважающего себя профессионала, каждого специалиста, который стремится сделать карьеру и достичь успехов в своем труде, – устроиться и удержаться на таком предприятии и в такой организации, где ему никто не будет препятствовать, где руководство ценит свой персонал и старается обеспечить его всем, что необходимо для карьерного роста. И тогда успех сотрудника, его карьера будут зависеть только от него самого и от его профессиональных способностей, желания преуспеть, улучшить свою жизнь.

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.