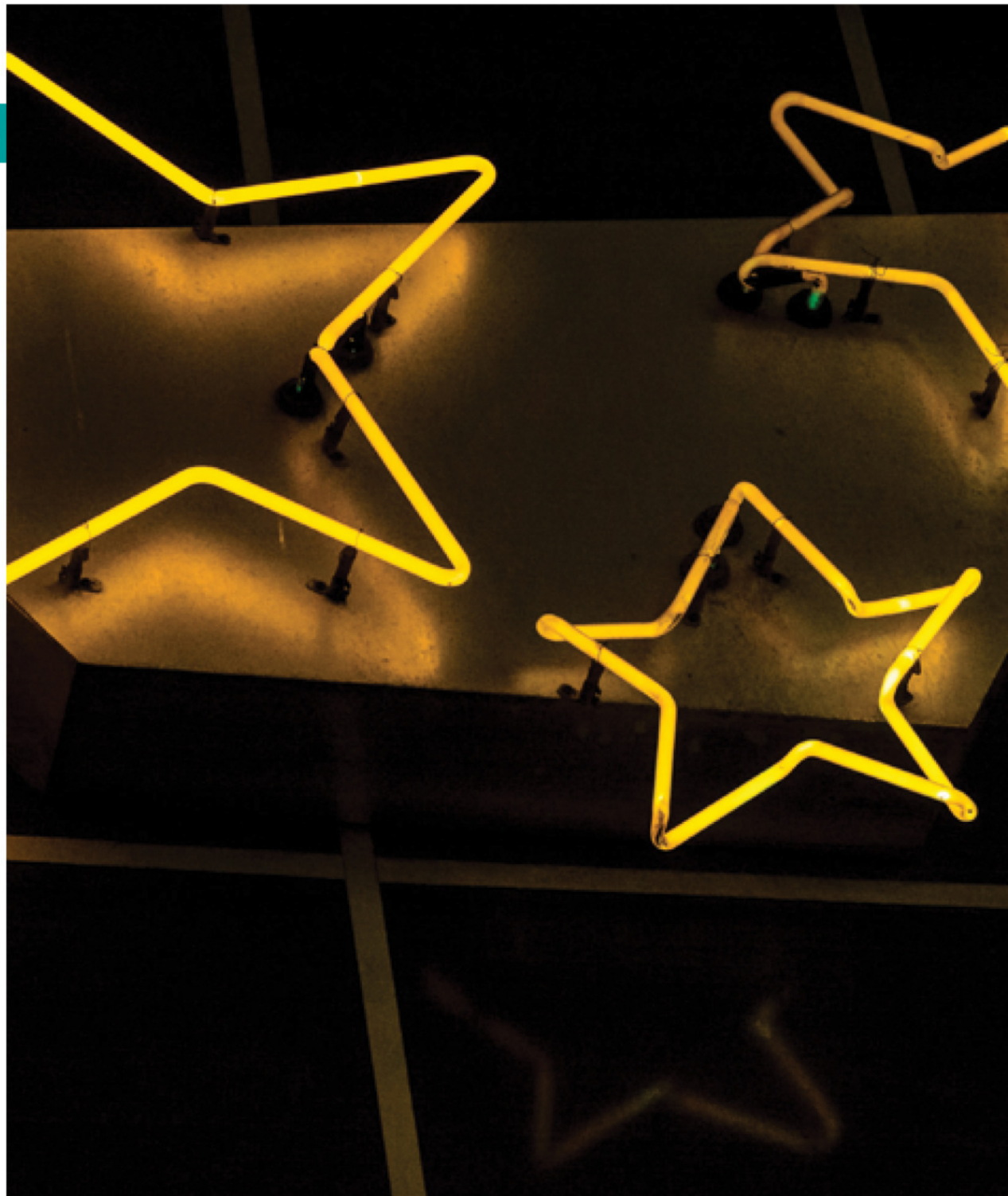


How to Be
a Star at Work:
9 Breakthrough
Strategies You
Need to Succeed
Robert E. Kelley



Как стать звездой на работе

9 прорывных стратегий,
которые помогут вам преуспеть

Роберт Келли

Smart Reading. Ценные идеи из лучших книг. Саммари

Smart Reading

**Как стать звездой на работе.
9 прорывных стратегий,
которые помогут вам преуспеть.
Роберт Келли. Саммари**

«Смарт Ридинг»

2023

Smart Reading

Как стать звездой на работе. 9 прорывных стратегий, которые помогут вам преуспеть. Роберт Келли. Саммари / Smart Reading — «Смарт Ридинг», 2023 — (Smart Reading. Ценные идеи из лучших книг. Саммари)

Это саммари – сокращенная версия книги «Как стать звездой на работе. 9 прорывных стратегий, которые помогут вам преуспеть» Роберта Келли. Только самые ценные мысли, идеи, кейсы, примеры. Будущий президент США и Верховный главнокомандующий войсками союзников в Европе во время Второй мировой войны Дуайт Эйзенхауэр был студентом-середнячком в военной академии Вест-Пойнт. А начало его военной карьеры и вовсе не задалось: Эйзенхауэра оставили заниматься канцелярской работой на родине, в то время как его однокурсники совершали подвиги на фронте. Но Эйзенхауэр не смирился со своим положением! Он стал развивать организационную смекалку. Нашел ментора, легендарного генерала Фокса Коннора, который объяснял новичку, как все устроено в армии, и передавал свой опыт. Благодаря этому карьера Дуайта быстро пошла в гору. Подробнее об этой и других важных для работы стратегиях узнайте в саммари. В формате PDF A4 сохранён издательский дизайн.

Содержание

Звездами не рождаются	6
1. Проявляйте инициативу	7
Конец ознакомительного фрагмента.	8

Как стать звездой на работе. 9 прорывных стратегий, которые помогут вам преуспеть. Роберт Келли. Саммари

Оригинальное название:

How to Be a Star at Work: 9 Breakthrough Strategies You Need to Succeed

Автор:

Robert E. Kelley

www.smartreading.ru

Звездами не рождаются

В 1980-х годах Роберта Келли более всего занимал вопрос: *почему даже в крупных компаниях, у которых есть возможность нанимать лучших из лучших, так мало настоящих звезд* – тех, кто многократно превосходит своих коллег и увеличивает продуктивность компании?

Подобным вопросом в тот же период задавались и топ-менеджеры, и рекрутеры американской корпорации Bell Labs, которые столкнулись с проблемами эффективности сотрудников после судебного решения о разделении компании на восемь частей. Для Bell Labs это стало серьезным ударом – около 100 лет компания была монополистом в области телекоммуникаций.

Сотни ученых и инженеров, которые работали в тепличных условиях закрытых лабораторий, внезапно оказались в бурлящем океане неопределенности и высокой конкуренции. Руководители Bell Labs понимали, что выжить в новых условиях можно, лишь значимо повысив продуктивность. Для этого нужно было сначала найти эффективный способ измерения продуктивности, а затем оперативно разработать план ее улучшения. В противном случае в работу компаний неизбежно вмешались бы внешние силы: конкурентное давление привело бы к реструктуризации, Уолл-стрит вынудила бы провести сокращения, а новые собственники выдавили бы прежних сотрудников из компании.

Команда Роберта Келли взялась за работу: исследователям предстояло узнать секреты продуктивности звездных сотрудников Bell Labs и изобрести способ сделать всех остальных более эффективными. Сначала члены команды попросили топ-менеджеров составить списки сотрудников-звезд – тех, кого они в первую очередь привлекли бы к работе над сложным проектом или пригласили работать в свою собственную компанию. Но когда список показали рядовым сотрудникам, занятым интеллектуальной деятельностью, они не согласились с выбором руководства. Тогда Келли попросил этих сотрудников и менеджеров написать характеристики сотрудников-звезд, которые отличают их от остальных коллег.

При анализе ответов исследователям удалось выявить 45 часто повторяющихся характеристик звезд, которые можно было отнести к трем категориям: когнитивные особенности (высокий IQ, логика, креативность); личностные особенности (уверенность в себе, амбициозность, способность пойти на риск); социальные особенности (лидерские способности, коммуникативные навыки).

Исследователи провели несколько тестов и интервью как со звездами, так и с рядовыми сотрудниками, чтобы выяснить, кто из них обладает этими 45 характеристиками. Также интервьюеров интересовали и другие параметры: отношения с боссом, удовлетворенность работой, отношение к наградам и поощрениям. В результате исследований были составлены индивидуальные кейсы 200 сотрудников. Информацию занесли в компьютер и несколько месяцев анализировали десятками способов с целью выявить решающие отличия звезд от середнячков. Однако оказалось, что никаких значимых психологических, интеллектуальных и социальных отличий между ними нет. Драгоценное время и ресурсы Bell Labs были потрачены впустую! Исследователи и топ-менеджеры были разочарованы.

И тут Роберта Келли осенило! *Дело не только в каких-то врожденных характеристиках и специальных знаниях (хотя без них не обойтись), но и в том, как люди ведут себя на работе изо дня в день!* Новое исследование помогло выявить девять стратегий, которые применяют в работе сотрудники-звезды. Хорошая новость заключается в том, что освоить и применять эти стратегии может любой сотрудник, если будет рассматривать свою деятельность не как набор определенных действий, знаний и навыков, а намного шире.

1. Проявляйте инициативу

Инициатива – первое, что помогает звездам выделиться среди рядовых сотрудников. Многие сотрудники не проявляют инициативу, потому что слишком заняты работой и личными делами или потому что стали слишком самоуверенными – считают, что и так работают прекрасно. Высокоэффективные сотрудники постоянно делают больше, чем остальные, и... побеждают в конкурентной борьбе на длинной дистанции.

Инженер-механик Шеннон приехала на завод, чтобы помочь с наладкой оборудования. В столовой она случайно услышала разговор о том, что на предприятии ожидается проверка безопасности со стороны государственных органов. Согласно законодательству, внутренний аудит по безопасности должен проводиться на предприятии каждые пять лет, однако из-за масштабной реорганизации и смены руководства его не сделали. Никто на заводе не знал, что Шеннон – сертифицированный инспектор по охране труда. Составление отчета по технике безопасности не было связано с целью ее командировки. Тем не менее Шеннон позвонила своему руководителю, описала ситуацию и предложила свои услуги в составлении отчета. Получив добро, она работала вечерами, но успела составить отчет к нужному сроку. На первый взгляд в этой ситуации выиграли лишь генеральный директор и главный инженер предприятия, которые избежали крупного штрафа. Шеннон лишь получила еще одну благодарность в послужной список. Однако в долгосрочной перспективе эта инициатива стала «кирпичиком» в создании репутации звезды.

Инициативность – качество, которое многие работодатели и рекрутеры ищут в новых сотрудниках, но ее нечасто можно встретить на рабочем месте – инициативных сотрудников на рабочих местах обычно не более 20 %.

Предложения сотрудников не обязательно должны быть блестящими и гениальными. Главное, чтобы они повышали эффективность и оперативность деятельности, расширяли ее границы. Как звезды проявляют инициативу?

► **Ищут новые области ответственности сверх стандартной должностной инструкции.** Заполняют пробелы между сферами деятельности – обнаруживают области, плохо охваченные или не охваченные должностной инструкцией и находящиеся вне зоны ответственности сотрудников и подразделений.

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.