

— IDŹ DO —

PRZYKŁADOWY ROZDZIAŁ

SPIS TREŚCI

— KATALOG KSIĄŻEK —

KATALOG ONLINE

ZAMÓW DRUKOWANY KATALOG

— TWÓJ KOSZYK —

DODAJ DO KOSZYKA

— CENNIK I INFORMACJE —

ZAMÓW INFORMACJE
O NOWOŚCIACH

ZAMÓW CENNIK

— CZYTELNIĄ —

FRAGMENTY KSIĄŻEK ONLINE

Autopromocja i awans

Tłumaczenie: Monika Raulinajtys

ISBN: 978-83-246-1538-4

Tytuł oryginału: [Get Yourself Promoted](#)
([Steps to Success](#))

Format: 115x170, stron: 104



Nikt nie jest niezastąpiony? Zmień to!

- Kreuj swój perfekcyjny wizerunek
- Rozwijaj umiejętności interpersonalne
- Zawieraj korzystne znajomości i sojusze

Uzyskiwanie awansu: instrukcja w kieszeni

Udało Ci się zdobyć znakomitą pracę? Niech to będzie dopiero początek. Wykorzystaj swój dobry start w celu zrobienia olśniewającej kariery. Nie licz na to, że szefowie docenią Cię tylko i wyłącznie za ciężką, sumienną pracę. Dawaj z siebie wszystko. Pamiętaj jednak, że prócz znakomych kwalifikacji i rzetelnego wykonywania obowiązków równie ważna jest umiejętnie prowadzona autopromocja. Zdobądź awans, szacunek i uznanie. Poczuj satysfakcję i spełnienie zawodowe.

Zadania do wykonania

- Poznaj wszystkie plusy i minusy awansu.
- Uświadom sobie swoje mocne strony i słabości.
- Pracuj nad komunikacją, wiarygodnością i pewnością siebie.
- Zbuduj efektywną sieć znajomości wśród liderów lub protektorów.

Spraw, że zaczną Cię postrzegać jako osobę niezastąpioną.

Książki z serii Kariery w kieszeni powstały z myślą o zapracowanych ludziach na każdym szczeblu kariery. Pomogą Ci rozwinąć te umiejętności, dzięki którym Twoje życie zawodowe nabierze prawdziwego rozmachu. Realizuj swój ambitny plan kariery i awansuj, korzystając z cennych, praktycznych wskazówek specjalistów.

Spis treści

	Czy jesteś gotowy na awans?	4
1	Plusy i minusy awansu	7
2	Bycie kandydatem do awansu	16
3	Zaznaczanie swojej obecności	30
4	Zarządzanie własnym wizerunkiem: jak zrobić dobre wrażenie	40
5	Wyróżnianie się z tłumu: niezawodne techniki	51
6	Nawiązywanie kontaktów i promowanie się	63
7	Praca z mentorem	75
8	Odniesienie sukcesu jako świeżo upieczony menedżer	85
	Literatura uzupełniająca	98

Bycie kandydatem do awansu

W obecnych czasach dobre wykonywanie swojej pracy nie jest jednoznaczne z tym, że dostaje się awans. Z drugiej strony bycie kandydatem do awansu zwiększa Twoje szanse na sukces i pozwoli Ci zrealizować te cele zawodowe, do których dążysz.

Bycie kandydatem na wyższe stanowisko wymaga od Ciebie połączenia umiejętności zawodowych, kwalifikacji, głowy do interesów i umiejętności nawiązywania kontaktów. Rezultat? Stworzenie wizerunku siebie jako osoby, która będzie cenna dla organizacji na coraz wyższych stanowiskach kierowniczych. Kiedy Twoje umiejętności zawodowe zostaną dostrzeżone, bez wątplenia zaczniesz być postrzegany jako potencjalny kandydat na wyższe stanowisko. Będziesz jednak potrzebował również cech osobistych, które wykraczają poza Twoją obecną rolę w organizacji. Aby czynić postępy, będziesz musiał udowodnić, że masz głowę do interesów, potrafisz wywalczyć sobie pozycję w pracy i radzisz sobie ze zmianami, a ponadto jesteś lojalny względem Twojego pracodawcy.

Te cechy wiążą się z koniecznością efektywnego komunikowania i nawiązywania kontaktów. Będziesz również musiał umacniać dobre relacje z ludźmi, którzy mogą Cię poprzeć i pomóc Ci, gdy będziesz się wspinać po szczeblach kariery. Nie obawiaj się,

jeżeli wydaje Ci się, że to skomplikowane zadanie: czytając dalej, dowiesz się, jak połączyć wszystkie Twoje cechy i sprawić, że będą pracowały na Twoją korzyść.

Krok pierwszy: popracować nad rozpoznawalnością

1 Bardzo chciałbym awansować i sądzę, że zrobiłem, co w mojej mocy, by zostać zauważonym. Konkurencja jest jednak bardzo zacięta, jak zatem mogę zwiększyć swoje szanse?

Zbytne wysuwanie się przed szereg nie zawsze jest najbardziej skuteczną drogą do celu. Jasne wyrażenie tego, czego chcesz i dlaczego zasługujesz na awans, jest oczywiście bardzo ważne, jednak subtelne podejście do tematu może również przynieść pozytywne rezultaty. Możesz na przykład:

- znaleźć w organizacji mentora albo protektora, z którym będziesz pracować (więcej na ten temat znajdziesz w rozdziale 7.),
- porozmawiać z Twoim szefem i omówić plan Twojego rozwoju, kładąc nacisk na to, że w Twoim mniemaniu masz jeszcze wiele do zaoferowania organizacji.

Pamiętaj, że nie musisz ograniczać Twoich działań wyłącznie do przestrzeni biurowej. Dlaczego nie publikować artykułów w czasopiśmie branżowym albo specjalistycznym bądź nie akceptować zaproszeń (lub samemu się zgłaszać) do przemawiania na konferencjach? Jeśli chcesz stać się bardziej rozpoznawalny na gruncie lokalnym i okazać swoje przywiązanie do społeczności lokalnej, możesz zaangażować się w działalność charytatywną lub społeczne inicjatywy.

WAŻNA WSKAZÓWKA

Możesz zwiększyć swoją rozpoznawalność przez nawiązywanie kontaktów z decydentami i dzielenie się w odpowiednim momencie opowieściami o Twoich sukcesach. Jest to dość ryzykowne posunięcie, ponieważ nie chcesz zirytować osób, które starasz się poznać. Pokieruj się więc zdrowym rozsądkiem i oceń sytuację, zanim zaczniesz dzielić się wiadomościami o sobie! Na przykład nie goń swojego rozmówcy po biurze, aby mu coś oznajmić, kiedy na pierwszy rzut oka widać, że jest zajęty czy w złym nastroju.

2 Pracuję w organizacji, gdzie awans jest dla większości osób nieosiągalny. Jak mimo to mogę awansować do wyższej kadry kierowniczej?

Wiele nowoczesnych przedsiębiorstw zdecydowało się na „płaską” strukturę zarządzania, co często oznacza brak jasnej „drogi na szczyt”. W takich sytuacjach możliwość awansu

wynika z czegoś innego. Może to być na przykład praca w prestiżowych i ekscytujących obszarach lub rozwijające zadania, w które możesz się zaangażować.

WAŻNA WSKAZÓWKA

Każda firma ma swój sposób na podejmowanie decyzji i odrębny zestaw kryteriów, za pomocą których ocenia nowe talenty. Spójrz wstecz i spróbuj się zastanowić, co zadecydowało o awansie innych osób w Twojej organizacji. Czy była to nagroda za to, co osiągnęli, czy za sposób, w jaki to zrobili? Jeśli uda Ci się dostrzec tendencje wśród tych przypadków, będziesz w stanie zaplanować, w jaki sposób podążać tą samą ścieżką.

Krok drugi: spojrzeć z szerszej perspektywy

Bycie kandydatem na wyższe stanowisko nie jest łatwe, ponieważ wymaga od Ciebie robienia dobrego wrażenia na wielu różnych frontach. Na przykład będziesz musiał dobrze znać nie tylko własną organizację, ale także wiedzieć, co dzieje się w innych obszarach rynku, na którym działasz. Jakie są trendy? A jeśli pracujesz dla organizacji komercyjnej — czy Twój rynek dobrze prosperuje, czy się kurczy?

Musisz rozwijać swoje umiejętności społeczne i polityczne, żebyś mógł budować dobre relacje z innymi, a ponadto

znaleźć własny styl przewodzenia innym, który będzie Ci odpowiadał i który z czasem stanie się Twoim „znakiem charakterystycznym”.

Może się wydać ironią losu, że cechy i zdolności osobiste, które pomogły Ci osiągnąć obecną pozycję na ścieżce kariery, mogą podważyć Twoje szanse na dalszy rozwój. Na przykład jeśli masz bardzo indywidualistyczne podejście, które odróżnia Cię od współpracowników, albo jesteś postrzegany jako osoba niezależna, skłonna do kwestionowania status quo, powinieneś zastanowić się nad pozbyciem się tych cech. Nie do każdego mogą one przemawiać, więc zanim rozpoczniesz swoje działania, dokładnie rozważ dokonanie w Twoim charakterze zmian, które mogą okazać się niezbędne — i przemyśl, jak będziesz się czuł po takich zmianach.

Badania przeprowadzone przez Academy of Management w końcu lat 90. XX wieku uwydatniły kilka dodatkowych czynników, które mogą sprawić, że osoby kompetentne nie rozwijają swojej kariery. Są to:

- problemy z budowaniem dobrych relacji z innymi,
- nieosiąganie celów firmy,
- porażki w budowaniu i prowadzeniu zespołu,
- brak umiejętności zmiany albo zdolności radzenia sobie ze zmianami.

Później zostały zidentyfikowane dwa kolejne czynniki destrukcyjne, które mają odzwierciedlać zmieniające się otoczenie biznesowe. Są to brak umiejętności **uczenia się** radzenia sobie ze zmianami i złożonością sytuacji oraz zbyt duża zależność od jednego szefa czy mentora.

Jeśli po kolei będziesz pracować nad wszystkimi tymi czynnikami, stworzysz swoje osobiste umiejętności, które zwiększą Twoje możliwości awansu i wyróżnią Cię jako przyszłego lidera.

Krok trzeci: rozwijać umiejętności interpersonalne

Kiedy Twoja kariera się rozwija, następuje zmiana znaczenia, jakie odgrywają Twoje umiejętności i Twoja zdolność budowania relacji z innymi. Ta druga umiejętność staje się istotnym elementem Twojego „warsztatu” zawodowego — wyższe stanowiska wymagają większej dozy dyplomacji, ponieważ relacje na tym poziomie wykraczają poza codzienne ustalenia i z większym prawdopodobieństwem mogą mieć wpływ na długoterminowe interesy przedsiębiorstwa.

Wiedząc o tym, wielu potencjalnych liderów stara się nadrabiać braki umiejętności komunikowania się przesadną pewnością siebie. Nie idź tą drogą. Takie podejście sprawi jedynie, że będziesz sprawiać wrażenie osoby aroganckiej i antypatycznej.

WAŻNA WSKAZÓWKA

Dobre relacje z innymi są tworzone przez ludzi, którymi nie kierują pobudki osobiste i którzy nie starają się stworzyć wrażenia pewności siebie i ogromu posiadanych zdolności. Nie ma substytutu prawdziwej pewności siebie; ludzie z reguły rozpoznają, kto ją udaje, poznaj więc dobrze samego siebie, spróbuj zrozumieć swoje wartości i stwórz jasny obraz tego, czego chcesz. Gdy już to zrobisz, dobra komunikacja i swobodne zachowanie pojawią się naturalnie, ponieważ będą odzwierciedlać to, kim naprawdę jesteś.

Krok czwarty: osiągać swoje cele

Aby stać się kandydatem do awansu, musisz nie tylko osiągać własne cele, ale również przyczyniać się do dobra organizacji jako całości. To oznacza przejmowanie inicjatywy i wykazywanie zainteresowania w obszarach wykraczających poza zakres Twoich obowiązków. Mógłbyś zgłosić się na ochotnika do jakiegoś projektu, przewodniczyć jakiemuś komitetowi albo prowadzić grupę zainteresowań. Jeśli będziesz postrzegany jako osoba pełna wsparcia — lub pasji — dla przedsiębiorstwa, zwiększą się szanse, że zostaniesz zauważony jako ktoś, kto mógłby przynosić większe korzyści organizacji na stanowiskach kierowniczych.

Choć dla niektórych może to być trudne do zaakceptowania, być może będziesz musiał rozważyć, jak w subtelny sposób okazać Twoją chęć do odgrywania bardziej istotnej roli w życiu organizacji, na przykład poprzez wyjście z inicjatywą

ciekawego projektu lub zgłoszenie się na ochotnika do już istniejącego projektu. Nie oznacza to oczywiście, że masz się przypochlebiać innym, ale jeśli będziesz zachowywać się jak osoby, które pracują na Twoim wymarzonym stanowisku, być może innym łatwiej będzie wyobrazić sobie Ciebie w tej roli

WAŻNA WSKAZÓWKA

Chwalenie się nie ma żadnego sensu, jeśli nie jesteś w stanie wykazać, że regularnie i efektywnie osiągasz postawione przed Tobą cele. Nic nie jest w stanie wywołać takiego wrażenia jak dobrze wykonana praca, więc postaraj się stworzyć dobre podstawy i na nich opierać dalsze działania.

Krok piąty: budować i prowadzić zespoły

Umiejętność budowania i prowadzenia zespołów jest niezwykle istotna dla kierowników wyższego szczebla. Brak dobrego prowadzenia zespołów uniemożliwia ich poprawne funkcjonowanie, które jest niezbędne, by organizacja osiągała swoje cele. Odniesienie sukcesu w tej dziedzinie zależy od tego, czy jesteś w stanie przekazywać jasne polecenia oraz zrozumieć umiejętności, motywacje i osobiste wartości członków Twojego zespołu.

Dobre relacje w pracy charakteryzują się otwartością i zdrowym przepływem opinii, aby każdy dobrze znał cele i dążenia zespołu. W planie pracy zespołu zaznacz

najważniejsze etapy i zadania, byś mógł monitorować postępy i — co równie ważne — świętować sukces. To wspinały sposób motywowania innych.

Krok szósty: nauczyć się zarządzać zmianami i procesem przemian

Przedsiębiorstwa i organizacje muszą odpowiadać na rozwój rynków i gospodarek, a to odbija się z kolei na wszystkich pracownikach. Cennymi przymiotami każdego lidera są umiejętność reagowania na zmiany i wykorzystywanie swojej wiedzy i instynktu, tak aby pokierować kreatywną energią innych i przekuć zachodzące zmiany na sukces. Brak zdolności — lub chęci — przejęcia kontroli nad zmianami może spowodować, że będziesz postrzegany jako nieprzydatny dla organizacji, nawet jeśli uważasz dane zmiany za niemądre czy takie, które przyniosą efekty odwrotne do zamierzonych.

Jeśli znajdziesz się w sytuacji niekorzystnych zmian, zamiast związać manatki i dać wszystkim do zrozumienia, że jesteś niezadowolony z sytuacji, przyjmij bardziej konstruktywną postawę i zaproponuj rozwiązania alternatywne, wyjaśniając przy tym swój tok myślenia. Jeśli jednak Twoje sugestie zostaną odrzucone, a Ty nadal będziesz chciał pozostać w firmie, będziesz zmuszony zwalczyć swoje obiekcje i okazać swoją lojalność względem firmy przez bycie elastycznym i przez aktywne szukanie sposobów na to, aby wcielić zmiany w życie.

Pokaż, że jesteś gotowy utrzymać poziom motywacji swoich ludzi i czerpać naukę z nowych doświadczeń, zamiast narzekać,

jak bardzo jesteś niezadowolony. W skrócie, cechy lidera to: bycie elastycznym, szukanie praktycznych sposobów na rozwiązanie (czasem trudnych) problemów, motywowanie ludzi i wyciąganie z tego wszystkiego wniosków.

Krok siódmy: zbudować efektywną sieć znajomości wśród liderów lub protektorów

Wszyscy znamy ludzi, którzy otrzymali awans za to, kogo znają, a nie za to, co wiedzą, jednak nie jest to żadna gwarancja przyszłego sukcesu. W rzeczy samej chowanie się pod czyjś opiekuńczym skrzydłem jest skuteczne, kiedy Twój lider odnosi sukcesy, ale kiedy jego reputacja z jakiegoś powodu zostanie nadszarpnięta, z powodu Twoich bliskich powiązań z taką osobą Twoja reputacja również będzie narażona na szwank.

Aby tego uniknąć, stwórz solidną sieć powiązań z osobami, które będą Cię wspierać wyłącznie ze względu na Twój potencjał i prawy charakter. W ten sposób możesz być pewny, że nie jesteś zależny od opinii, jaką inni ludzie mają o kimś (a na którą nie masz wpływu), lecz że jesteś oceniany na podstawie Twojego talentu i osobowości.

Czy jesteś w stanie wskazać przykładowe osoby, potencjalnych nauczycieli i mentorów wśród swoich kolegów z pracy, którzy mogliby Ci pomóc w zrealizowaniu Twojego planu rozwoju? Przedstaw im swoją prośbę o pomoc w pozytywny sposób i wyjaśnij, że w swoim przekonaniu masz dużo więcej do

zaoferowania firmie i docenisz wszelkie wskazówki z ich strony — postaraj się, żeby nie zabrzmiało to tak, jakby bardziej zależało Ci na interesie własnym niż organizacji. Więcej wskazówek na ten temat znajdziesz w *rozdziale 6*.

Najczęstsze błędy

X Irytujesz osoby, które mogłyby Ci pomóc

Czasem osoby, które chcą rozwijać swoją karierę, robią zamieszanie wokół siebie i trąbią o tym w otoczeniu osób, które w ich mniemaniu mogą je awansować. Takie zachowanie nie tylko nie pomaga, ale jest irytujące i może wywołać skutki odwrotne do zamierzonych. Istnieją niepisane „reguły” bycia odpowiednią osobą na wyższe stanowisko i powinieneś je poznać poprzez obserwację i przejście niektórych zasad stosowanych przez osoby, które odniosły sukces przed Tobą. Dowiedz się, jakie są zainteresowania szefostwa, i pokaż, że Ciebie również to interesuje albo obracaj się w kręgach filantropów poza organizacją. Na przykład jeśli wiesz, że Twój szef wspiera lokalną grupę charytatywną, społeczną lub sportową, dlaczego nie wybrać się na jedno z jej spotkań?

X Nie chcesz się zmienić

Chociaż będąc indywidualistą, możesz zostać zauważony, to zwykle nie jest to najlepsza droga do awansu. Jeżeli na niego liczysz, prawdopodobnie warto będzie ograniczyć robienie zamieszania wokół własnej osoby i skierować swoją energię na działania wspierające dobro organizacji.

Dobrze jednak przemyśl, jak będziesz się czuć, podążając taką drogą. Dla wielu osób najważniejsze jest bycie sobą.

X Ignorujesz swój zespół

Koncentracja na własnej karierze i planowanie swojego sukcesu są kuszące. Zostaniesz jednak oceniony za umiejętność dobrego kierowania zespołem, więc nie zapominaj o nim. Nie odniesiesz sukcesu, jeśli będziesz tłamsić ludzi z potencjałem, więc musisz wierzyć we własne zdolności i pozwolić swojemu zespołowi również się rozwijać. Takie działania stworzą lojalną grupę, która będzie Cię wspierać w dłuższym okresie. Dbaj o te relacje w całym biegu swojej kariery, ponieważ nigdy nie wiesz, z kim (albo dla kogo!) będziesz pracował w przyszłości.

KROKI DO SUKCESU

- ✓ Musisz zrozumieć, że kandydat do awansu powinien posiadać zestaw odpowiednich umiejętności i cech osobistych.
- ✓ Aby ustalić, co sprawia, że dana osoba jest kandydatem na wyższe stanowisko w Twojej organizacji, obserwuj ludzi, którzy już wspięli się po szczeblach kariery, i dowiedz się, jak to osiągnęli.
- ✓ Jeśli masz dobre relacje w ludźmi, którzy odnieśli takie sukcesy w pracy, zapytaj o ich rady odnośnie Twojego kolejnego kroku. Zawsze podziękuj za poświęcony czas i zapytaj, czy możesz coś dla nich zrobić — w tym tkwi sekret skutecznego nawiązywania kontaktów.

- ✓ Nie zrażaj do siebie osób, które mogą Ci pomóc. W swoich działaniach będziesz potrzebował pomocy mentorów i doradców, więc nie nachodź i nie dręcz ich w nieodpowiednim momencie. Posłuż się zdrowym rozsądkiem, by wybrać dobry moment na rozmowę o Twoich marzeniach o awansie.
- ✓ Bądź gotowy dołożyć wszelkich starań. Zaistnienie poza środowiskiem pracy często zwiększa Twoją rozpoznawalność również w biurze. Wykorzystaj możliwości, by wypowiadać się przy różnych okazjach, by pisać do zewnętrznych magazynów albo pracować dla lokalnej społeczności.
- ✓ Pokaż, że jesteś skuteczny. Chwalenie się nie ma sensu, jeśli nie potrafisz osiągać swoich celów. Nie oczekuj, że inni będą traktować Cię poważnie, jeżeli Twoje działania nie są owocne.
- ✓ Jeżeli kierujesz zespołem, nie poświęcaj go dla własnych ambicji. Twoją pracą jest kierowanie ludźmi każdego dnia.

Przydatne linki

HRK.pl:

http://www.hrk.pl/Moja_Kariera/

↳ [Konsultant_radzi/Rozwoj_zawodowy/](#)

↳ [?art=200&title=Zadbaj,o,w%C5%82asny,PR!](#)

(możesz sprawdzić również w języku angielskim:

dauten.com:

www.dauten.com/promotable.html

OCJobSite.com:

www.ocjobsite.com/job-articles/promote-yourself.asp)