**ВЗАИМООТНОШЕНИЯ с НАЧАЛЬНИКОМ, вып. 2**

Оглавление

[Как работать с начальником, который младше вас 1](#_Toc13823079)

[Как понять, что вас ценит начальство (когда вам не говорят об этом прямо) 3](#_Toc13823080)

[Под микроскопом, или Если начальник цепляется к каждой мелочи... 4](#_Toc13823081)

[Что делать, когда Ваш босс предает Вас 5](#_Toc13823082)

[24 признака того, что у вас ужасный начальник 7](#_Toc13823083)

[10 признаков того, что вам достался отличный начальник 13](#_Toc13823084)

[«Делай! — Не хочу!» 14](#_Toc13823085)

[«Отпусти, начальник», или Как правильно отпрашиваться с работы 15](#_Toc13823086)

[Ваш руководитель все считает или полагается на авось? 18](#_Toc13823087)

[Руководитель отклонил вашу идею. Что делать? 21](#_Toc13823088)

[Что делать, если начальник не доволен вашей работой 22](#_Toc13823089)

[21 признак того, что начальник тайно вас ненавидит 24](#_Toc13823090)

[Как уладить конфликт с начальником? 27](#_Toc13823091)

[5 способов, с помощью которых руководство компании следит за своими сотрудниками 28](#_Toc13823092)

[Что делать, если начальник не защищает вас 29](#_Toc13823093)

[Что делать, если ваши руководители конфликтуют 32](#_Toc13823094)

[Как возразить руководителю, поспорить с ним без последствий 35](#_Toc13823095)

[Босс домогается – как быть? 36](#_Toc13823096)

[**Вернуться в каталог сборников по карьерному росту**](http://учебники.информ2000.рф/karjera2/karjera3.shtml)

[**Вернуться в электронную библиотеку по экономике, праву и экологии**](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)

[**НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты. Переводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

# Как работать с начальником, который младше вас

25 апреля 2018

[Вероника Елкина](https://rb.ru/author/elkina/) Редактор

**Подчиняться младшему по возрасту человеку иногда бывает очень неловко. Инвестор и консультант в области цифровых медиа Джон Бойтнотт однажды работал в стартапе, где один из начальников был младше его на десять лет. Сначала ему казалось странным выполнять указания юного менеджера, но затем он понял, как правильно выстраивать отношения в такой ситуации. Вот что он советует.**

Определите лучшие навыки босса и развивайте их в себе

Даже самые инновационные компании подчиняются общепринятым правилам. Одно из таких правил, в которое верят многие бизнес-лидеры, говорит о важности опыта. Если ваш начальник младше вас, значит, что он каким-то образом смог сломать стереотипы, чтобы занять свою должность.

Не стоит считать его юнцом, которому легко досталась руководящая роль. Лучше узнайте, какие навыки помогли ему добиться успеха. Выработайте у себя эти способности и, скорее всего, вам тоже удастся достичь руководящей позиции.

Rusbase рекомендует только проверенных поставщиков услуг. [В разделе B2B-магазина](https://rb.ru/services/office/) вы найдете сервисы, которые облегчат работу офиса.

Для начала прямо спросите у начальника, какие навыки, по его мнению, помогли ему в продвижении по карьерной лестнице. Затем дайте ему понять, что вы хотите приобрести такие же способности. Хороший менеджер поймет, что вы стремитесь к карьерному развитию.

Можно также побеседовать с человеком, который принял решение о повышении вашего босса. Если вы правильно расспросите его, то он без проблем поделится с вами необходимой информацией.

Воспринимайте ваши отношения как партнерство

Ваш начальник вам не родитель и не нянька. Если вам кажется, что он чрезмерно вас контролирует, обсудите это. Ваши отношения должны быть исключительно партнерскими.

Скорее всего, вашу работу оценивают по одинаковым или похожим метрикам. Если вы ошибетесь, вы подведете руководителя, и наоборот. Если вы будете воспринимать ситуацию таким образом, возможно, вам станет комфортнее работать с молодым начальником.

Большинство менеджеров просто хотят, чтобы все задачи выполнялись лучшим способом. Они охотно идут навстречу дружелюбным сотрудникам, которые не боятся новых идей и хотят доводить дело до конца.

Если менеджер будет доволен вашим трудом, то не исключено, что однажды вы получите руководящую роль в команде. Если этого не произойдет, после увольнения вы можете указать начальника в списке людей, которые могут вас порекомендовать.

Делитесь опытом в обмен на новые идеи

У вас есть опыт работы, а у начальника — свежий взгляд на вещи и инновационные идеи. Объединив свои знания, вы поможете друг другу добиться успеха.

Покажите боссу, что вы открыты к новым возможностям и поделитесь своим опытом.

Не бойтесь взаимной открытой критики

Критика — важный компонент карьерного роста. Молодой менеджер может бояться оставлять честные отзывы о проделанной работе. Сообщите ему, что вы готовы услышать открытую критику.

Таким образом, вы подготовите начальника к тому, что вы тоже будете высказывать свое мнение. Открытое общение поможет вам избежать случаев пассивно-агрессивного поведения.

Даже если ваш начальник младше вас, он заслужил свою должность. Как профессионал, вы должны понять, как ему это удалось, и следовать его примеру. Не нужно негодовать — станьте партнерами и делитесь друг с другом бесценными знаниями. И, последовав этим советам, однажды вы можете сами стать начальником для людей, которые вас старше.

# Как понять, что вас ценит начальство (когда вам не говорят об этом прямо)

Задача хорошего начальника — указывать на ваши зоны роста и помогать вам развиваться.

И если вы где-то свернули не туда или сбавили темп, то естественно было бы ожидать, что именно он сообщит вам об этом. Но прямая конструктивная критика — это лишь одна из форм обратной связи, ведь ей вовсе не обязательно быть исключительно негативной. В конце концов, каждому приятно узнать, что его усилия отмечены, а работа оценена по достоинству. Более того, поверить в себя куда легче, если в тебя верят другие.

Но начальник, способный воздать должное хорошему подчиненному достается далеко не всем. Ваши успехи могут быть оценены крайне высоко, но часто у босса просто недостает времени, возможности или такта об этом сообщить.

Итак, если никто не сказал вам, что вы отлично справились, есть несколько косвенных признаков, помогающих определить, насколько успешна была ваша работа.

**1. На вас возлагается все больше ответственности**

Хороший руководитель никогда не нагрузит работой того, кто по его мнению с трудом справляется с со своими текущими делами. Было бы отлично, если бы новые задания сопровождались ободряющим комментарием вроде "Я подкинул тебе новой работы, потому что со старой ты справляешься просто замечательно!" Обычно рост ответственности значит именно это.

Главное, чтобы новые обязанности задействовали ваши навыки, а не были следствием желания начальника передать вам часть дел, с которыми он сам не успевает справляться. Чтобы удостовериться в этом, задайте себе следующие вопросы:

* Помогает ли эта работа развить те навыки, которые пригодятся в других проектах?
* Связана ли эта работа с реализацией миссии компании и важна ли для ее воплощения?
* Соответствует ли она моим интересам и стремлениям, о которых известно начальнику?

Если ответ положительный хотя бы на один из вопросов, это указывает на то, что босс отметил ваши успехи в работе и повышает меру возложенной на вас ответственности, чтобы содействать вашему профессиональному росту и не дать заскучать за рутиной.

**2. Вам дается все больше самостоятельности**

Вы наверняка знаете, что стремление контролировать все действия сотрудника связано с тем, что он не выполняет возложенных на него ожиданий. Следуя этой логике, можно заключить, что верно и обратное.

Иначе говоря: если вы оправдываете ожидания руководства, или даже превосходите их, то о состоянии ваших дел будут справляться куда реже.

Если начальник прямо говорит вам, что вы сможете сориентироваться самостоятельно и подобрать лучший из способов решения своей задачи или освобождает от обязательных отчетов о ходе работы, это значит, что ваши навыки и подход к работе не подвергаются сомению. Давая вам большую свободу, руководитель как бы говорит: "Ты прекрасно справляешься, а значит, у тебя все получится, если я буду реже вмешиваться в твою работу".

**3. Вы чаще оказываетесь на виду**

Хороший начальник всегда найдет возможность дать подчиненному новый опыт. Но также он знает, что в самых ответственных делах нужно полагаться на проверенных сотрудников. Если нужно представить компанию на конференции или провести переговоры с важным клиентом, на кого падет выбор руководства?

Разумеется, на того, в ком оно абсолютно уверены — того, кто сможет представить компанию с лучшей стороны. Можете не сомневаться, если вам предстоит представлять компанию, то вы действительно отлично справляетесь со своей работой.

Вы уже могли заметить, что все три пункта имеют общий момент — доверие. Прежде, чем начальник решит повысить вашу нагрузку, дать вам больше свободы или говорить от лица компании, он должен доверять вам. Даже если он и не говорит вам об этом, вера в вас и одобрение вашей работы прекрасно выражается действием. В следующий раз, когда заметите, что происходит что-то из описанного выше, можете смело похлопать себя по спине — вы отлично справились!

# Под микроскопом, или Если начальник цепляется к каждой мелочи...

Вы стали замечать, что в последнее время начальство предъявляет завышенные требования к вашей работе, цепляется к каждой мелочи. Найти причину столь пристального внимания со стороны руководства помогут эксперты.

**Вводят новые порядки**

Посмотрите на коллег: если и их терзает своим вниманием начальник, то будьте готовы к тому, что в компании грядут большие перемены. Вполне возможно, что в планы руководства входит ужесточение требований с целью оптимизировать бизнес-процессы, используемые ресурсы, эффективность сотрудников.

В такой ситуации паниковать не стоит: начальник предъявляет повышенные требования не именно к вам, а ко всему коллективу в целом. Происходит это не из-за плохого отношения и не с целью уволить вас. Просто компания готовится к переменам, обкатывает новую схему работы или проверяет, кто на что способен.

**Хотят уволить**

Самое пессимистичное объяснение такого пристального внимания к вашей работе — недовольство начальника.

Если требования завышены, а претензии все чаще напоминают не конструктивную критику, а просто придирки, то, возможно, руководитель действительно оценивает именно вашу работу и ищет способ расстаться с вами. Причин у такого отношения может быть множество: например, вы не справляетесь с задачами на должном уровне.

Постарайтесь выяснить, чем вызвано такое отношение босса. Если вашими ошибками — поговорите с ним, определите то, в чем именно вы проваливаетесь чаще всего, и подумайте, как исправить этот системный сбой в своей работе.

**Собираются повысить**

Если внимание шефа приковано только к вашей профессиональной деятельности и других сотрудников не касается, не спешите искать новую работу. Вполне возможно, что вас собираются не увольнять, а повысить.

Проверяется эта гипотеза легко. Трезво оцените тот объем работы, который на вас лежит. Вспомните, были ли в последние несколько месяцев нарекания или похвалы от руководства. Если вас не ругали, а хвалили, то вариант с повышением становится все более реальным.

Постарайтесь вытащить из закромов памяти, делали ли вы рацпредложения начальству, говорили ли о своем видении оптимизации работы отдела, предлагали ли новые проекты. Вообще вспомните все те разы, когда вы проявляли инициативу. В том случае, если итог ее был положителен и для вас, и для шефа, и для компании, в вас почти наверняка разглядели не рядового исполнителя, а начинающего управленца.

В любом случае вам нельзя терять времени. Как только поняли, что стали объектом повышенного внимания, действуйте. Выясняйте причину, прорывайтесь к шефу и просите прямых ответов на прямые вопросы. Но перед этим тщательно осмотритесь, действительно ли все внимание босса сконцентрировано на вас.

# Что делать, когда Ваш босс предает Вас

“Вместо того чтобы бросить кого-то под автобус, лучше лечь вместе с ним, чтобы он переехал вас обоих.

Недавно я писал о том,[**как умные менеджеры бросают своих сотрудников под автобус**](http://hr-portal.ru/blog/kak-umnye-menedzhery-brosayut-svoih-sotrudnikov-pod-kolesa-avtobusa)**.**Само название статьи очень удивило многих моих друзей. Они подумали, что я советовал лидерам быть бессердечными. Радикальный метод, о котором я рассказывал, может иметь различные последствия. И хотя иногда нам может казаться, что мы поступаем правильно, в долгосрочной перспективе все может быть совершенно иначе.

*“Вместо того чтобы бросить кого-то под автобус, лучше лечь вместе с ним, чтобы он переехал вас обоих.*

Я говорю это всякий раз, когда на работе все идет наперекосяк. Лучше объяснить, что именно пошло не так, все задокументировать и определить следующие продуктивные шаги. Эта статья взволновала многих: более 400 тыс. человек прочли ее, и 400 оставили свои комментарии.

Но вот в чем проблема: некоторые лидеры просто счастливы отдать своего сотрудника на съедение волкам – особенно, если те совершают ошибки, из-за которых руководителям приходится краснеть перед своим начальством. А еще иногда менеджеры раньше времени начинают паниковать, опасаясь, что что-то пойдет не так. И в таких случаях они заранее начинают искать козла отпущения.

Я знаю это, потому что многие люди рассказывали мне об этом. Вот, например:

*“Суть в том, что лидеры несут полную ответственность. Руководитель, который бросает любого члена своей команды под колеса автобуса, чтобы спасти собственную шкуру, на самом деле, эгоистичен, слабый, непрофессиональный, и он точно не должен занимать руководящую должность.*

*“Самовлюбленные, эгоцентричные нарциссы-руководители будут делать это, чтобы хорошо выглядеть за счет других. Менеджеры должны быть одним целым с командой, когда появляются проблемные ситуации.*

Я много думал об этом, но следующий комментарий буквально застал меня врасплох. Он заставил меня задуматься о том, что же происходит с человеком, который оказался под этим автобусом:

*“Очень важно, как вы можете встать снова на ноги, после того, как вас переехал автобус.*

Правильно.

Итак, что же вам делать, если ваш босс бросил вас под автобус – и оставил вас там одного? Вот как достойно выйти из этой ситуации:

**Не нужно идти на попятную**

Бывают ситуации, когда уже действительно поздно защищаться, и вы понимаете, что вас босс действительно обвинил вас. Если вы начнете оправдываться, это может только ухудшить ситуацию. Вместо этого, попытайтесь понять, что произошло, и соберитесь с мыслями. Это позволит вам быстрее встать на ноги.

**Задокументируйте правду**

Проанализируйте, что пошло не так и почему. Объясните все действия, которые были предприняты, и что произошло в результате. Изложите варианты решения проблемы, и как их можно избежать в будущем. Сделайте все это в письменном виде – вам, возможно, понадобиться этот отчет.

**Поделитесь своей историей**

Когда вы записали все, что произошло, поделитесь этой историей со своим боссом, коллегами, и даже начальником своего босса. Они, возможно, уже слышали о произошедшем, но это не означает, что они знают всю правду. Активно делитесь своим опытом – но, что бы вы ни делали, не уходите от ответственности. Это поможет вам быть услышанным с правильной стороны.

*“Боссы могут быть жестокими и готовыми обвинить кого угодно, только не себя. И вы вряд ли сможете обыграть их на их поле.*

Кем бы вы ни были, но пару раз в вашей карьере вы обязательно окажитесь под колесами автобуса. Это неизбежная часть работы с группами людей.

Когда происходит что-то подобное, вы просто стряхните с себя пыль, становитесь на ноги и идите вперед. Самое главное, нужно запомнить, что вы чувствовали в тот момент, и когда в следующий раз мимо вас будет проезжать автобус, вы не захотите бросить под него других людей.

# 24 признака того, что у вас ужасный начальник

Если при каждом разговоре с боссом вы живо представляете себе, как он подписывает приказ о вашем увольнении, знайте - вы не одиноки.

Новый масштабный опрос от, посвященнsq поиску работы, выявил, что 32% респондента назвали своего начальника "ужасным", и лишь 15% - "великолепным".

Плохой руководитель оказывает негативное влияние не только на карьеру, но и на личную жизнь подчиненных, Хороший руководитель же, напротив, делает все, чтобы они преуспели во всех направлениях.

Вы должны научиться выявлять плохих руководителей и "принимать меры, призванные снизить уровень стресса, и взять отношения под свой контроль".

Мы составили список из 24 признаков руководителя, способного уничтожить все, к чему стремятся его сотрудники, и попытались дать советы о том, как это предотвратить.

**Он лжет**

Человек, пойманный на лжи, ненадежен. Вряд ли с ним можно выстроить продуктивные взаимоотношения. "Некоторые люди так часто повторяют лживые истории, что сами начинают в них верить", - говорит Тейлор. - "Они пытаются оправдать себя тем, что другие тоже лгут, пытаются переложить на окружающих ответственность за свои поступки или скрыть свои ошибки, рассказывая небылицы".

Некоторые же просто не готовы к последствиям, которые может повлечь за собой правда.

"Выясните, что заставляет вашего начальника лгать", - предлагает Тейлор. - "Убедитесь в том, что владеете информацией в полном объеме прежде, чем приступить к расспросам. Не нападайте на него и не отпускайте саркастичные замечания, а просто предложите поговорить открыто".

**Он никогда не признает свои ошибки**

Умение признать свои ошибки высоко ценится в профессиональной среде. Если руководитель отказывается признать, что он неправ, скорее всего, он не готов ради вас выйти из своей зоны комфорта.

Национальное независимое исследование, проведенное Lynn Taylor Consulting, выяснило, что, по словам 91% опрошенных, умение начальника нести ответственность за ошибки является важным фактором повышения уровни удовлетворенности сотрудников.

"Признавая свои ошибки, руководитель дает подчиненным понять, что он поощряет разумные риски, без которых не может быть инноваций", - говорит Тейлор.

**Он дает слишком много обещаний**

Лишние обещания порождают недоверие. "Возможно, вам обещали повышение, новые обязанности или прибавку, но вы так ничего и не получили", - описывает ситуацию Тейлор. - "Если личные беседы не дают никаких результатов, вы можете попробовать пообщаться на эту тему посредством электронной почты. Если ответа по-прежнему нет, есть повод задуматься".

**Он часто ругает вас за проступки и редко хвалит за успехи**

Начальник унизил вас на глазах коллег? Будьте уверены, это произойдет снова! Хорошие руководители знают, о чем следует говорить с глазу на глаз.

В этом случае Оливер предлагает принести руководителю свои извинения за закрытыми дверями.

"Может показаться, что это неверный шаг, ведь вы ни в чем не виноваты. Тем не менее, если вы последуете этому совету, то сможете добиться неожиданных результатов", - пишет она. - "Вы установите особую связь с другим человеком. Скажите: "Я виню себя в том, что утром вы вышли из себя. Очевидно, я слишком сильно на вас полагался. Если у вас есть ко мне вопросы, я предпочел бы обсудить их без посторонних".

**Он ждет, что вы будете похожи на него**

Многим людям нравятся те, кто на них похож. Хорошие руководители знают, что основой лучших команд является разнообразие. Если руководитель постоянно проецирует свои представления на то, что вы делаете, воспользуйтесь одним или двумя указаниями и поблагодарите за все остальные советы. Храните верность себе, не забывая демонстрировать, что вы цените предложения со стороны.

**Он склонен к чрезмерному контролю**

Руководитель слишком сильно на вас надавил, и вы не смогли эффективно справиться с задачей? Возможно, вам стоит приготовиться к тому, что будет дальше.

"Если руководитель хочет получать детальные отчеты о каждой встрече или звонке, делайте записи и отправляйте их ему", - предлагает Оливер. - "Он почувствует себя в курсе всех дел и оставит вас в покое".

"Плотное общение с чрезмерно требовательным руководителем погасит его желание постоянно вас проверять и заставит его вам доверять", - добавляет Оливер.

**Он постоянно звонит вам по выходным**

Вы упорно трудились и заслужили отдых, однако руководитель не стесняется звонить вам в нерабочие часы. В этом случае Оливер рекомендует как можно раньше установить границы допустимого.

"Чрезмерно властные начальники боятся разлуки со своими подчиненными, однако вы можете с этим справиться", - добавляет Тейлор. - "Расценивайте такого руководителя как ребенка, у которого начался кризис двух лет, и соответствующим образом планируйте свои действия - выходной, уход или опоздание, отпуск и т.д." Если вы будете отсутствовать, предупредите об этом заранее и сообщите, что контролируете ситуацию, со всеми необходимыми подробностями.

**Он заводит любимчиков**

Стремление иметь любимчиков не позволяет руководителю по достоинству оценивать таланты и умения всех сотрудников. Такой начальник вряд ли будет справедливо обращаться со всеми членами команды.

"Неважно, как упорно вы трудитесь и каких результатов достигаете, любимчик все равно получает самое лучшее", - поясняет Тейлор. - "В такой ситуации стоит сохранять положительный настрой и хвалить своих коллег за *командные* усилия. Так вы признаете заслуги других людей и продемонстрируете, как признание влияет на кого-то вроде вас".

**Он не хочет слушать ваши доводы**

Упрямые начальники встречаются очень часто. "Между отсутствием субординации и конструктивным спором есть тонкая разница", - говорит Тейлор. - "Если руководитель настаивает на своем, будет лучше подчиниться".

"Не стоит вступать в один и тот же спор повторно. Измените свои аргументы, чтобы найти компромисс, или попытайтесь собрать доказательства своей правоты, если для вас это действительно важно. В противном случае вы выиграете битву, но проиграете войну".

**Он пытается привлечь к себе всеобщее внимание**

Рассказывая об успехах, некоторые руководители постоянно используют слово "я". Некоторые из них "забывают" пригласить сотрудников на встречи, где обсуждаются результаты их труда.

"Возможно, руководитель хочет вытеснить вас из-под софитов и занять это теплое место", - предупреждает Оливер.

"Потребность защищать свою территорию - это основной признак плохого руководителя", - добавляет Тейлор. - "Если начальник присваивает всю славу себе, будет лучше поговорить с ним и попытаться выяснить истинные причины такого поведения".

**Он не дает значимых отзывов о проделанной работе**

Доводилось ли вам чувствовать, что вы ничего не почерпнули из разговора с руководителем? Предположим, слов было много, но все они были пространными и ничем вам не помогли. "Возможно, руководитель просто не знал, что сказать, или просто не хотел давать вам полезные советы", - говорит Оливер.

Умалчивание информации дает ему некоторое преимущество, однако это означает, что он не умеет играть в команде.

"Вам предстоит решить, готовы ли вы доверить свою карьеру такому человеку. Скорее всего, будет лучше поискать команду, которая сможет помочь вам в развитии", - говорит Тейлор.

**Он сплетничает**

Если руководитель распространяет сплетни о сотрудников, это странно и очень непрофессионально. "Если начальник пытается с вами кого-то обсудить, дипломатично стойте в стороне", - рекомендует Тейлор. - "В противном случае вы быстро станете изгоем в коллективе".

Попытайтесь вернуть разговор в профессиональное русло, например: "Хммм, не слышал ничего такого. Но пока вы отвлеклись, я хотел бы рассказать кое-что о проекте Х..."

**Он дразнит сотрудников или пытается с ними флиртовать**

"Шутки начальника могут быть оскорбительными, даже если он сам того не замечает. В конце концов, подчиненные не равны ему по статусу", - объясняет Тейлор. - "Неумение видеть различия между юмором и насмешкой - признак людей с низким уровнем эмоционального интеллекта".

Столь же недопустимым образом ведут себя руководители, которые пересекают опасную черту и флиртуют с подчиненными. "Флирт - это не обязательно сексуальное домогательство", - говорит Тейлор. - "Это могут быть нежелательные комментарии, которые звучат игриво или странно".

Если руководитель комментирует ваши действия дружелюбно, это хорошо. Если он слишком усердствует, у вас есть все основания поговорить об этом.

**Руководитель постоянно меняет свое мнение**

Звучит знакомо? Утром он говорит одно, за обедом - другое...

"Выберите вариант, который принесет вам наибольшую пользу, и придерживайтесь его", - советует Оливер. - "Не думайте, что вы целиком и полностью зависите от руководителя. Не спрашивайте разрешения, а информируйте его о своих намерениях. Если он будет против, он даст вам знать".

Тейлор говорит, что с непостоянными начальниками справиться непросто, потому что они часто отменяют задания, которые уже были начаты. "Все это влияет на инициативность команды, значительно подрывает ее боевой дух и работоспособность", - добавляет она.

Тейлор советует немного выжидать перед тем, как бросаться выполнять любую приходить такого начальника. "Кроме того, вы можете задавать безобидные вдумчивые вопросы о его новых идеях", - предлагает она. Это может заставить руководителя задуматься, и в следующий раз он будет аккуратнее раздавать "срочные" задания.

**Он не дает вам шанса засветиться**

Мало что раздражает сильнее, чем рутинные обязанности, которые нужно выполнять изо дня в день, особенно после того, как вы озвучили свою заинтересованность в развитии и расширении возможностей.

"Если вы чувствуете, что ваши просьбы остаются без внимания, вы можете продемонстрировать свои деловые качества в текущем проекте или выдвинуть новую рационализаторскую идею, узнать, как ваши навыки могут пригодиться в инициативе X или Y, с разрешения руководителя поработать в другом отделе и приобрести уникальный опыт", - говорит Тейлор.

**Он ведет себя пассивно-агрессивно или игнорирует вас**

Один из самых раздражающих и явных признаков плохого руководителя заключается в том, что его подчиненные никогда не знают, чего от него следует ожидать. "В большинстве своем сотрудники предпочитают резкую, но открытую критику мнимому дружелюбию и ударам исподтишка", - объясняет Тейлор.

**Он невнимателен, и это тоже проблема**

 "Если руководитель не способен удерживать внимание, это сильно вредит мотивации. Сотрудники думают, что они тратят свое время впустую", - говорит она. - "Понаблюдайте за тем, какими способами удерживают внимание начальника ваши коллеги".

**У него часто меняется настроение**

"Далеко не всем удается все время вести себя последовательно. Настроение плохого начальника меняется слишком быстро. Утром он может вести себя мило и обходительно, но через час превращается в разъяренного быка", - говорит Тейлор. - "Разумеется, вы можете бурно реагировать на его выходки и следовать его примеру или проявлять сдержанность, подавляя всеобщую панику".

Используйте конструктивный подход, предлагая рациональные аргументы, например: "Вы правы, но проект сдавать только завтра, у нас полно времени на то, чтобы все закончить". Помните, что смена настроения руководителя далеко не всегда зависит от ваших поступков.

**Он никогда не обсуждает с сотрудниками их будущее**

Босс редко рассказывает вам о том, что будет дальше, и не пытается подробно описывать направление движения по карьерному пути? "Хороший руководитель всегда обсуждает подобные вопросы, а не просто оценивает текущую ситуацию", - утверждает Тейлор. - "Он делает это на регулярной основе и не ждет чрезвычайных ситуаций - например, когда вас позовут на новую работу".

**Вам все сложнее вставать по утрам**

Если перед каждой встречей с руководителем ваши внутренности сжимаются, а по утрам вы не можете заставить себя встать с постели, примите это к сведению. Возможно, всему виной ужасный начальник.

"Нет ничего хуже бездействия", - говорит Тейлор. - "Проанализируйте ситуацию, чтобы понять, стоит ли она ваших усилий. В случае положительного ответа придется привлечь к делу дипломатию".

**Он очень легко и часто раздражается**

Никому не нравятся руководители, которые не могут себя контролировать. "Если вы попали в подобное положение, наведайтесь на портал, посвященный поиску работы", - советует Тейлор.

Если же начальник выходит из себя лишь изредка, возможно, у вас есть шанс с этим справиться.

"Используйте алгоритм CALM: общайтесь (Communicate) как можно чаще и в привычной для собеседника манере; предсказывайте (Anticipate) возможные проблемы и разрабатывайте решения заранее; смейтесь (Laugh), это поможет руководителю сохранять рациональность мышления; управляйте им (Manage Up), дипломатично задавая границы и предлагая свои идеи", - советует Тейлор. - "В общении с чрезмерно эмоциональными руководителями главную роль играет своевременность. Не доказывайте свою точку зрения с фанатичным рвением, не заходите к начальнику ранним утром, перед обедом или после того, как он выслушал плохие новости от кого-то другого".

**Он эгоцентричен**

Ваш начальник свято верит в то, что весь мир вращается вокруг него? "Некоторые люди мгновенно переводят любой разговор на себя. Они начинают рассказывать о том, что с ними произошло, с кем они разговаривали, играли в гольф и т.д.", - говорит Тейлор. Вы можете вернуть разговор в нужное русло, сказав: "Как интересно! Это напомнило мне о задании, которые вы дали мне вчера". После этого не переставайте говорить, пока не завладеете вниманием начальника.

**Ему всегда кажется, что вы делаете недостаточно**

"На часах всего 8:30, а ваш почтовый ящик уже разрывается от запросов и указания", - рассказывает Тейлор. - "Вы работаете 24 часа в день, 7 дней в неделю, но босс все равно недоволен".

Он должен понять, что рабочее время ограничено, и вы не можете хорошо справляться со всем и сразу. Если вы не поднимете эту тему, руководитель продолжит на вас давить.

**Он резко забирает у вас проекты**

"В пятницу вас назначают главным в проекте года, но в понедельник оказывается, что эта честь уже принадлежит кому-то еще", - описывает ситуацию Тейлор. - "И вам кажется, будто у вас вышибли землю из-под ног".

По ее словам, вы можете попросить объяснений, однако это нужно сделать тактично. Не говорите: "Вы отдали мой проект Джону?!" Соберитесь с мыслями и постарайтесь не проявлять сильных эмоций.

Попросите о личной встрече и скажите: "Я хочу работать на пределе своих возможностей, поэтому я возлагал на тот проект большие надежды. Почему планы поменялись?"

"Возможно, руководитель относится подобным образом не только к вам. Не думайте, что вы чем-то отличаетесь от остальных", - советует Тейлор. - "Если вы регулярно теряете проекты, попытайтесь вычислить тенденцию в поведении начальника. Просите об определенных заданиях и анализируйте ответы".

**Им правит иррациональный страх**

Если руководитель ведет себя так, будто завтра наступит конец света, его страх распространяется по всему офису и не позволяет сотрудникам сосредоточиться на работе. "Станьте для него образцом рассудительности, задавая вопросы в стиле "а что, если" и указывая на положительные стороны и реальные факты", - советует Тейлор.

# 10 признаков того, что вам достался отличный начальник

Какой он, начальник мечты? Мы проанализировали более 500 мнений и подготовили для вас список из 10 качеств, которые с наибольшей точностью характеризуют безупречного руководителя

Итак, начальник мечты:

**1. Вдохновляет окружающих**

Большинство опрошенных сошлись на том, что чем лучше ваш начальник как специалист, руководитель и человек, тем легче ему удается передать свой запал подчиненным. Для хорошего руководителя важно воспитать не верных последователей, а новых лидеров, чему он и уделяет значительную часть своего времени.

**2. Преодолевает препятствия**

Предоставлять сотруднику свободу в достижении поставленных целей — отличная политика, но порой на пути ему приходится встречаться с препятствиями, перешагнуть через которые не позволяет отсутствие полномочий, контактов или навыков. И здесь в дело вступает руководитель, готовый решить непосильную для подчиненного проблему вне зависимости от того, связана она с поставщиком, клиентом или другим руководителем.

**3. Развивает отношения**

Любому начальнику пойдет на пользу выстраивание хороших отношений с вышестоящим руководством, коллегам и работниками других отделов. Вспомним второй пункт — дальновидный руководитель поддерживает отношения не только с теми, кто находится в его подчинении или теми, кто им руководит, но и с теми, кто пусть косвенно, но связан с его работой и работой его подчиненных.

**4. Умеет распознать чужой потенциал**

Для хорошего руководителя это что-то вроде шестого чувства. Он легко обнаруживает зачатки больших талантов в людях и дает им возможность показать, на что они способны. Порой хороший начальник может увидеть в подчиненном куда больше, чем тот способен разглядеть в себе самом.

**5. Способен сказать «нет»**

Способность сказать «нет» может избавить коллектив от массы проблем, которые обычно вызывают необоснованные дедлайны и непосильные цели. Умение оградить себя и подчиненных от чужих завышенных ожиданий нередко помогала руководителю завоевать подлинное доверие и уважение.

**6. Ценит прямоту**

Создание той атмосферы, в которой возможна обратная связь и здоровые рабочие взаимоотношения — ключ к сплочению коллектива. Если начальник готов выслушать мнение подчиненных о своей работе, это сделает его только сильнее.

**7. Умеет слушать**

Порой первые отзвуки грядущей беды звучат едва различимо для обычного уха, и многие руководители предпочитают не замечать проблем до тех пора, пока они не станут очевидны для всех остальных. Хороший начальник умеет слушать, а также принимать во внимание проблемы подчиненных и делать все, чтобы они не обернулись катастрофой.

**8. Подает пример**

Грамотный лидер готов справиться с трудностью, чтобы показать подчиненным, что она преодолима. Общий настрой коллектива серьезно улучшается, когда начальник не только распоряжается, но и всегда готов закатать рукава и взяться за дело наравне с остальными.

**9. Видит в подчиненном личность**

Помимо изучения сотрудника в рабочее время, начальник интересуется им и как человеком, ведь успех того или иного подчиненного во многом зависит от той системы поддержки, что выстраивается в его домашнем кругу.

**10. Гордится успехами своей команды**

И наконец, образцовый начальник горд теми успехами, которых удалось достигнуть его команде и стремится к тому, чтобы ее члены были заинтересованы в достижении поставленных им целей.

# «Делай! — Не хочу!»

Арт Маркман 06 МАРТА 2018

Если вы менеджер среднего звена, наверняка, одно из самых главных для вас огорчений — ситуации, когда ваши начальники принимают такие решения, с которыми вы не согласны. Иногда вы вовлечены в процесс принятия решений. Но бывает и наоборот: решения просто спускаются сверху и вы становитесь ответственными за их реализацию. В такой ситуации вы с неохотой, но соглашаетесь и подчиняетесь заданному курсу, даже если вам хочется обсудить с коллегами и подчиненными свои сомнения в правильности выбранного пути.

Не поддавайтесь соблазну. Ваша задача — помочь организации преуспеть. Вы не добьетесь успеха, если сомневаетесь в принятом решении. Так что прежде всего задумайтесь, насколько вы верите в компанию, в которой работаете. Если в глубине души вы чувствуете, что высшее руководство принимает плохие решения, то вам, возможно, стоит поискать другую работу. Однако если вы верите в свою компанию, сперва попробуйте убедить себя, что принятое решение на самом деле хорошее.

Именно так поступил я в начале своей научной карьеры, когда получил комментарии экспертного совета к статье для публикации в журнале. Как правило, среди рецензентов есть хотя бы один человек, которому твоя статья совсем не нравится — либо он не понимает приведенных аргументов, либо сомневается в методе исследования. Сначала я возненавидел этих рецензентов, решив, что они недостаточно внимательно читали мою статью. Со временем, когда я сам достаточно поработал рецензентом и прочитал много текстов, авторы которых наверняка точно так же относились к моим комментариям, я начал верить, что замечания рецензентов имеют веские основания. Возможно, их реакция — следствие моего плохого стиля, а может — но надеюсь, что все-таки нет — мои эксперименты оказались не такими выдающимися, как я предполагал. В конечном итоге вера в то, что рецензенты имели основания для своих замечаний, улучшила мои статьи.

**Чтобы убедить себя, встаньте на место человека**, который глубоко верит в успех принятого решения. Спросите себя, почему вы его приняли. Ищите факторы, которые вы могли упустить и которые делают этот выбор хорошим. Параллельно приводите свои контраргументы — они вам пригодятся. Только когда вы сами поймете, почему решение разумно, вы будете готовы к тому, чтобы начать работать с командой над его реализацией. Такой подход помогает вам и вашим сотрудникам по двум причинам.

**Во-первых,** от веры команды в план действий зависит успех работы. Если вы не достаточно убедительны, под угрозой энтузиазм у сотрудников — они почувствуют, что сами вы не до конца уверены в конечном результате. Кроме того, на пути реализации даже самых хороших планов возникают преграды: план может не сработать, потребуется больше усилий для воплощения идеи или команде придется придумать что-то новое, чтобы найти правильный подход к ее реализации.

От отношения сотрудников к плану зависит то, как ваши сотрудники воспринимают эти неизбежные проблемы и какие они находят пути для исправления ситуации. Если, чувствуя вашу тревогу, они уже ищут причины, по которым план не сработает, вряд ли их будут мотивировать появившиеся трудности. Но если они верят в успех плана, риск уменьшается. Ваша уверенность может создать самосбывающееся пророчество.

**Во-вторых,** сомнения, которые у вас имеются по поводу принятого решения, **могут помочь при создании плана действий**. Те самые возражения, которые вы высказывали в начале, здесь как раз и пригодятся — по сути это список возможных препятствий. Используйте его, чтобы разработать запасные варианты на случай непредвиденных обстоятельств. Исследования показывают: чем лучше вы подготовлены ко всем возможным проблемам, тем легче с ними справиться.

Поделитесь со своими подчиненными знаниями о том, как претворять в жизнь планы, которые не нравятся. По мере продвижения по карьерной лестнице вам наверняка придется принимать непростые решения, которые не каждому будут по душе. Чтобы у таких решений было больше шансов на успех, люди, которые их выполняют, должны уважать ваш выбор.

**Об авторе.** Арт Маркман — профессор психологии и маркетинга в Техасском университете (Остин). Автор более 150 научных статей о мотивации и принятии решений и нескольких книг.

# «Отпусти, начальник», или Как правильно отпрашиваться с работы

Работая по традиционному 5-дневному 40-часовому рабочему графику физически невозможно справиться со всеми личными делами, которые не касаются работы. Дело в том, что большинство официальных учреждений имеет точно такой же график: посещение родительского собрания или врачебного кабинета нельзя перенести на выходные дни. Потребность покинуть рабочее место посреди рабочего дня может возникнуть у любого человека практически в каждой организации — это вполне обыденная жизненная ситуация. Но только не для руководства. Начальника ежедневно посещают те или иные сотрудники, в положение каждого из которых он должен «войти и отпустить».

На фоне этого у управленцев вырабатывается целая стратегия: как выявить врунов и лжецов, как отказать тем, кто сильно просит, и даже как заставить сотрудника двукратно отработать предоставленное свободное время. Мол, решаешь личные вопросы во время работы — занимайся работой в личное время. Как лучше всего отпрашиваться у начальника, чтоб не заработать дисциплинарных взысканий и в итоге не оказаться уволенным?

**Главное — это ответственность**

Первое и, наверное, самое главное правило, которым должен руководствоваться сотрудник, желающий отпроситься — никогда не стоит уходить в самоволку в надежде на «авось», мол, если что — коллеги прикроют. Репутация, ведь дороже, поэтому чтоб не портить отношений с начальником и не провоцировать его применять дисциплинарные взыскания, правильнее всего сразу поделиться причиной, почему именно сегодня в такое-то время вам нужно покинуть рабочее место. Начальники тоже люди, и у них тоже могут быть человеческие потребности и чувства сострадания. Просто скажите правду без лишних выдумок и отмазок — это даст самые большие шансы на положительный результат и обеспечит доверие между начальником и подчиненным. Главное, чтоб такие уходы не стали постоянными и не отражались на результатах труда, и тогда начальник никогда не будет против.

Но что, если результат вашей работы не претендует на безупречность, дедлайны давно и регулярно остаются просроченными, но уйти все равно нужно? Тут уже без уступок и переговоров с шефом не обойтись. Убедите его, что на протяжении нескольких дней будете задерживаться вечером, выйдите на работу в субботу и даже если сильно нужно, пожертвуете частью своего отпуска. Годной альтернативой может стать дополнительная домашняя работа. Мол, нужно проконтролировать работу ремонтной бригады или посидеть с больным ребенком, но понимая всю ответственность, вы обещаете, что возьмете всю необходимую работу на дом. Нужно понимать, что начальник не просто дает разрешение не пойти на работу — он также несет за такое разрешение ответственность. Поэтому чтоб безболезненно отпроситься, помимо просьб, предложите ему толковое решение сложившейся проблемы, которое даст результат и вам, и вашему работодателю.

Будучи воистину ответственным работником и наглядно показывая свою ответственность работодателю, вы точно не заработаете имидж бездельника. Чем больше потерянного рабочего времени вам удастся компенсировать, тем меньше претензий возникнет у начальства, даже если ваше отсутствие будет длительным.

**Не ставьте перед фактом**

Даже если вы весьма ценный для компании кадр и никогда не отпрашивались для решения вопросов личного характера, не стоит ставить работодателя перед фактом — мол, «мне нужно уйти». Ведь очевидно, что о необходимости отлучиться, будь это 2 часа или 2 дня, нужно сообщить начальнику заранее. Если такая потребность будет возникать постоянно, стоит готовиться к более основательному и серьезному разговору. Вероятно, есть даже смысл обсудить возможность работы в условиях гибкого графика — в таком случае нужно пообещать начальнику не только сохранение, но и повышение производительности и эффективности. В том, что это возможно, сомневаться не приходится — практика применения гибкого графика весьма распространена, а почти половина офисных работников уверена, что их эффективность при таком графике только повысится.

Убедите работодателя, что даже если вы не будете присутствовать в рабочее время в офисе, работа все равно будет выполнена в срок и качественно. Возможно, неплохим аргументом станет уже существующий пример результатов, которых удалось добиться при работе за пределами бизнес-центра. Возможно, вашему боссу вообще стоит задуматься о переводе работников на «удаленку»?

Обратите внимание начальника, что для вас крайне важно его стремление помочь разобраться в личных вопросах, и если одним из видов такой помощи станет плавающий, гибкий график, вы будете еще больше ему благодарны. Безусловно, итоговый результат зависит от корпоративной культуры в компании, но ведь большинство вопросов, в том числе и условия графика, обсуждаются индивидуально. Поэтому, если вы найдете аргументы, которые докажут вашу эффективность независимо от графика работы, согласовать гибкий график будет гораздо проще.

Если речь идет о единичном случае, его стоит согласовать не только с начальством, но и с коллегами, особенно если в компании практикуется взаимозаменяемость сотрудника. Чтоб ваш отгул не стал для них неприятной неожиданностью, предупредите их и при возможности, выполните хотя бы часть подлежащей исполнению работы наперед.

**Если начальник против**

Но все вышеуказанное работает лишь в «нормальных» компаниях, где построены нормальные корпоративные отношения, а начальник не исполняет функций «надсмотрщика за плебеями». Как мы знаем, так бывает достаточно часто. В таких компаниях, как правило, штрафуют за опоздания и наказывают за разговоры по телефону — о том, чтоб отпроситься даже по уважительной причине не может быть и речи. К слову, даже в образцовых компаниях начальство далеко не всегда склонно верить своим сотрудникам в части уважительности причин, по которым они хотят отпроситься. Как утверждают страховщики из компании AXA PPP Healthcare, которые провели и опубликовали в издании The Independent соответствующее исследование, как минимум половина опрошенных ими управленцев требует, чтоб те, кто отпрашиваются, беспрекословно появились в офисе даже при наличии уважительной причины.

Впрочем, работники тоже не промах — по данным страховой компании, 2 из 3 сотрудника, желающих отпроситься, готовы соврать руководству, так как уверены, что настоящая причина не станет для начальника аргументом. В итоге получается замкнутый круг — работник не говорит правду, так как уверен, что его не отпустят, а начальник не отпускает, так как уверен, что ему врут. На такой случай мы бы порекомендовали использовать законные методы.

С точки зрения трудового законодательства, самый безопасный способ законно не прийти на работу — это сдать кровь. Напоминаем вам, что донорство — это самый гуманный способ законно получить два выходных и оплачиваемых дня на работе: в день сдачи крови и на следующий день. Начальство в данном случае не может иметь ничего против — закон предписывает давать донорам выходной, а работодатели обязаны беспрекословно это требование выполнять.

Второй вариант — за свой счет. Согласно трудовому законодательству такой неоплачиваемый отгул или несколько отгулов могут быть предоставлены работникам по семейным или иным обстоятельствам. К слову, в общих случаях это право, а не обязанность работодателя. Обязанность предоставить выходной «за свой счет» возникает лишь когда работник ветеран труда или войны, работающий инвалид, у него родился ребенок или скончался родственник и др. В остальных случаях право на день «за свой счет» — предмет договоренности между работником и его руководством.

Третий вариант — уйти на больничный. Он, правда, работает лишь в случае, когда работник действительно заболел или заболел его ребенок. В таких случаях работодатель не имеет права требовать от вас выхода на работу и тем более угрожать применением дисциплинарных санкций. К слову, мы не рекомендуем «покупать» больничных — это не просто незаконно, но и уголовно наказуемо.

Каких-либо иных «законных» способов отпроситься с работы не существует. Но в любом случае мы рекомендуем решать такие вопросы полюбовно. Помните, что применение даже законного способа не гарантирует адекватной реакции со стороны начальства. Поэтому лучше будьте ценным сотрудником — им начальство всегда идет навстречу.

# Ваш руководитель все считает или полагается на авось?

12 марта 2018

[Денис Перевезнов Руководитель управления, Казань](https://www.e-xecutive.ru/users/1762943-denis-pereveznov)

Еще два типа собственников в классификации **Дениса Перевезнова**. Учитывайте особенности их стиля управления, строя рабочие отношения!

[«Кто ваш руководитель – Коммерсант или Производственник?»](https://www.e-xecutive.ru/management/practices/1988016-kto-vash-direktor-kommersant-ili-proizvodstvennik), – об этом я предложил поразмышлять менеджерам и специалистам, которые строят карьеру в производственных компаниях, относящихся к малому и среднему бизнесу. Но есть еще два не менее интересных типа руководителей. Я называю их «Финансист/Инвестор» и «Случайник». Второе определение – производное от двух слов: «случайность» и «чайник».

Девиз хозяина-финансиста:

https://www.e-xecutive.ru/uploads/image/src/11327/content_Formula-150.jpg

[ROI – коэффициент возвратности инвестиций](https://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/ROI._%D0%A0%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D1%8C_%D0%B8%D0%BD%D0%B2%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%86%D0%B8%D0%B9), который показывает доходность на вложенный капитал в бизнес в текущий момент и регулярно оценивается в процессе деятельности инвестируемого объекта.

Девиз хозяина-случайника: «Бизнес есть для того, чтобы есть».

**Руководитель-финансист**

Как правило, [приобретает уже действующее предприятие](https://www.e-xecutive.ru/finance/business/1987058-prodazha-biznesa-chto-kto-i-pochemu-pokupaet) с определенной целью – получить доход от вложенных инвестиций. Если он не отдал данное предприятие в управление наемному менеджеру или тот не справился по какой-то причине, то возглавляет его сам. Руководитель-финансист очень сдержан в общении и очень внимателен к собеседнику: поддерживает все инициативы, на все предложения кивает и предварительно соглашается. При этом глаза остаются холодными, и, если присмотреться, видно, как в голове у него мелькают формулы и цифры. Регулярно присутствует в офисе. По нему, как говорится, часы можно сверять.

Основные интересы Финансиста – новости законодательства в области налогового права и бухгалтерского учета. Посещает семинары и тренинги «Как повысить прибыльность компании» или «1001 способ легально оптимизировать налоги». Решения принимает долго и сложно на основании разработанного бизнес-плана, в процессе исполнения постоянно контролирует основные финансовые показатели.

Бухгалтерия в такой компании – это не отдел, а воинствующие амазонки, которые подчиняются только верховному богу – ему! Им делегированы максимальные полномочия по текущему управлению предприятием, через их отчеты руководитель-финансист воспринимает действительность. Только бухгалтеры и экономисты говорят на доступном ему языке.

Отдел продаж у такого руководителя – это головная боль. Он постоянно сетует на то, что там работают люди, которые не могут грамотно и правильно оформить документы, ошибаются в процентах предоставляемых скидок и вообще мало поддаются систематизации, постоянно идут с вопросами об индивидуальном подходе к оценке работы и бонусам. [Система мотивации менеджеров по продажам](https://www.e-xecutive.ru/management/sales/1987031-motivatsiya-otdela-prodazh-chetyre-chasti-zarplaty) в такой компании – большая таблица с привязкой к десятку показателей с формулами, повышающими/понижающими коэффициентами в зависимости от различных параметров. Кроме руководителя-финансиста ее не понимает никто. Как следствие, менеджеры по продажам никогда не знают, какую премию получат в конце отчетного периода и слабо заточены на результат.

Если отдел продаж – головная боль, то отдел маркетинга – болезнь, которую ни самому посмотреть, ни людям показать. С точки зрения руководителя-финансиста, это очень затратное, мало просчитываемое подразделение. (Многие маркетологи возразят: есть методики финансовой оценки работы маркетологов. Да, согласен, но прямой корреляции по типу «дал рубль – получил через месяц два» нет). Итог: финансирование маркетинга по остаточному принципу. Основной набор маркетинговых инструментов: сайт, календарь, ручка. Возможна бесплатная информация в социальных сетях, но за счет инициативы самого маркетолога.

Производство на таких предприятиях – затратная необходимость. Основное внимание уделяется экономии: все делается с минимумом необходимых вложений. При выборе оборудования отдается предпочтение среднему сегменту по соотношению «стоимость/ функции/ производительность/ надежность/ бренд». Строгий учет материалов на всех этапах, минимизация отходов. Если есть условно-деловые отходы, то храним их с целью: а вдруг пригодятся? В инфраструктуру производства вкладывается по минимуму, очень рационально: главное, чтобы функции выполняло, а красота и комфорт на третьем месте. Рабочие мотивируются на четкое выполнение плана выработки и экономию материалов. Премия для них рассчитывается на основе такой же большой таблицы, как и для продавцов.

Типичная ситуация на предприятии, управляемом Финансистом: при невидимых коммерческо-производственных результатах – приемлемый доход для собственника. Такой результат достигается в основном за счет экономии средств на всех участках и благодаря «1001 способу оптимизации налогов».

**Руководитель-случайник**

В данную категорию руководителей я включаю все оставшиеся варианты: это могут быть абсолютно непохожие люди как по психотипу личности, так и манере управления, способу появления права собственности на компанию. Но попытаюсь создать «облако направлений».

Руководитель-случайник слабо разбирается во всех сферах деятельности компании: маркетинг, продажи, производство, экономика и финансы. Но при этом ему повезло. Он – хозяин.

Предприятие могло ему достаться разными путями:

* В крупной компании на руководящей должности находился друг детства или родственник, который создал дочернюю фирму под надежного человека.
* Рейдерский захват: забрал за долги.
* [Досталось по наследству](https://www.e-xecutive.ru/management/practices/1986233-kak-sdelat-iz-syna-oboltusa-prodolzhatelya-semeinogo-dela), что случается достаточно часто.
* Есть обширные связи в определенной области, но для участия необходимо наличие собственного производства.

Руководитель-случайник появляется в офисе довольно редко, в основном, чтобы забрать из кассы всю наличность для собственных нужд. Особо не вникает в проблемы. Ему скучно их выслушивать, и тем более решать. Его ждут уважаемые люди: «Леночка, я в боулинг!» (Comedy Club). У таких руководителей на первом месте регулярное поступление дохода от данного бизнеса. И если уровень поступлений удовлетворяет, то все остальное их мало интересует.

Описывать работу в подразделениях здесь не имеет смысла: безусловно, что-то делается, но структурированию не поддается. Типичная ситуация для предприятия, управляемого Случайником: во всех подразделениях бардак, собственник на Мальдивах.

**К какому типу относится ваш генеральный**

Определить это довольно просто. Надо ответить на несколько вопросов.

* С чего он начинает свой рабочий день? Если с получения выписки поступления денежных средств на расчетный счет и анализа запланированных трат с участием главного бухгалтера – то это типичный Финансист.
* Знаете ли вы хозяина в лицо, проработав на предприятии два месяца? Если не знаете или видели пару раз мельком – то это типичный Случайник.
* Как проходят совещания? Если везде развешаны графики и таблицы, все идет строго по регламенту, то руководит компанией Финансист. Если все совещания начинаются и заканчиваются в свободной форме «в курилке», во главе стоит Случайник.
* Где сделан ремонт? Если только в кабинете шефа, и у него в офисе есть персональная дорожка для боулинга или бильярдный стол, это обычный подход руководителя-случайника. Если в бухгалтерии есть собственный «зимний сад», а главного бухгалтера и экономиста возит «Мерседес» с персональным водителем, то такую щедрость обычно проявляют Финансисты.

**Как общаться с Финансистом и Случайником**

В общении с руководителем-финансистом, независимо от занимаемой должности, будьте готовы все предложения подтверждать финансовыми расчетами. Всегда готовьте бизнес-план, по возможности заручитесь поддержкой бухгалтера или экономиста. Не ждите быстрого результата, помните: проверка расчетов и принятие решений – это не быстро.

Если вам «посчастливилось» попасть в компанию, которой управляет Случайник, то все зависит от того, какие цели вы преследуете:

* Получить запись в трудовой книжке.
* Воспользоваться его связями и контактами для будущих проектов.
* Пользуясь неразберихой, по-тихому заработать капитал на собственное дело.
* Стать его лучшим другом и со временем освободить от непосильной ноши управления предприятием.

Все выше перечисленные [типы руководителей](https://www.e-xecutive.ru/management/biznes-liderstvo/1987159-4-tipa-rukovoditelei-opredelyauschih-buduschee-kompanii) встречаются и в других областях деятельности, не только на производстве. Но я составил эти портреты на основе своего личного опыта, связанного с производством. Поэтому руководителей коммерческих или сервисных компаний так подробно описать не могу. Но при желании вы можете дополнить картину.

# Руководитель отклонил вашу идею. Что делать?

Многие карьеристы часто вносят конструктивные предложения в текущую работу своей компании или стремятся улучшить рабочий процесс с помощью кардинальных инноваций. Однако даже самые полезные предложения могут оказаться отклоненными руководством. Разберемся, как вести себя инициативному сотруднику в такой ситуации, чтобы не отчаяться и не опустить руки.

**Традиционная реакция сотрудника-новатора после отказа начальника может быть следующей:**

* перевести разговор в шутку и согласиться с тем, что идея, действительно, была неудачной;
* заняться другими делами и стараться больше не встречаться с начальником;
* не скрывать своего эмоционального расстройства.

Действительно, сложно сохранить спокойствие после того, как вы услышали отказ в ответ на озвучивание идеи, которую, вы, возможно, долго вынашивали в себе. Однако есть несколько фраз, которые нужно применить в вышеописанном разговоре с начальником.

**Фразы, которые помогут обернуть отказ в вашу пользу**

**1. «Вероятно, мою идею можно усовершенствовать. Как это сделать?»**

Обсуждение вашего предложения выведет разговор с вышестоящим сотрудником на новый уровень: вы станете собеседниками, вступившими в конструктивный диалог. Спорить и доказывать свою правоту, в данном случае, не стоит, а, вот, задавать конкретные сложные вопросы – отличный выход. Важно дать руководству понять, что вы не противник критики и даже нуждаетесь в ней для того, чтобы достичь успеха.

**2. «Я попробую придумать еще что-нибудь»**

Выслушав критические замечания начальства, можно показать, что вы не собираетесь сдаваться и готовы работать дальше. Возможно, у вашей идеи, действительно, есть недочеты, но их исправление – дело времени и продолжительной работы. Кроме того, руководство поймет, что вы – человек гибкий и с вами можно разговаривать всерьез.

**3. «Спасибо за внимание и полезную критику»**

Бывает так, что предложение, которое вам кажется рациональным, на самом деле, довольно утопично. Важно вовремя понять это и не настаивать на своем слишком долго. Лучший выход, в данном случае, – демонстрация вежливости и, следовательно, – профессионализма.

**Как правильно воспринимать критику**

Существуют несколько советов о том, каким образом лучше пережить разговор с начальником, в ходе которого вы, скорее всего, услышите критические замечания в свой адрес. Вот они:

* Не забывайте, что выслушивание конструктивной критики со стороны руководства, вне зависимости от ситуации, не должно вызывать бурных эмоций.
* Не нужно начинать немедленно оправдываться.
* Лучше избегать открытых споров с руководством, особенно, на публике.
* Если вы не готовы согласиться со всеми пунктами критики, полезно признаться в правильности отдельных моментов, которые стоит немедленно перечислить.
* Помните, что свести спор на нет помогает признание полной правоты собеседника.

*Выходит, что высказать свою идею руководству и получить отказ – распространенный сценарий. Чтобы выйти из такой ситуации достойно, стоит всего лишь охладить свой пыл, здраво взглянуть на вещи и подобрать правильные слова.*

# Что делать, если начальник не доволен вашей работой

Вы думаете, что отлично справляетесь с поставленными задачами, но руководство недовольно результатами вашей работы? Давайте посмотрим, в чём проблема и постараемся исправить возможные ошибки.

Если вами не довольны на работе и вы постоянно из-за этого переживаете, важно понять, что же происходит на самом деле. Возможно, на первый план выходят личные обиды или разочарования от нереализованных планов? В таком случае, конфликтные ситуации неизбежны. И их источником может быть как начальник, так и вы сами. Скорее всего, это случилось не в один день, а накапливалось несколько недель, месяцев, а возможно даже и лет.

Существует несколько вариантов выхода из сложившейся ситуации. Конечно же, их нельзя назвать универсальными. Ведь для какого-то случая один подойдёт идеально, а другой может оказаться малоэффективным. Примерьте их на свою историю и постарайтесь выбрать наиболее действенные.

**1. Сделайте паузу.** Посидите в тихом и уютном месте, где вы чувствуете себя максимально комфортно. Постарайтесь расслабиться: вдохните аромат любимого кофе, закройте глаза и представьте что-то приятное. Это может быть предстоящий отпуск, путешествие, долгожданное событие или просто приятная покупка. Сначала переключаться с проблем на позитив будет необычайно сложно. Но не сдавайтесь. Рано или поздно у вас всё получится.

**2. Побеседуйте с коллегами.** У вас накипело? Расскажите об этом своим сотрудникам. Только постарайтесь, чтобы разговор состоялся в таком месте, где он не будете мешать рабочим процессам. Также убедитесь, что вас готовы слушать. В противном случае вы рискуете заработать репутацию нытика. Возможно, такой диалог поможет вам не только выпустить пар, но и отыскать неожиданное решение.

**3. Отодвиньте эмоции на второй план.** Если ваше положение и без того шаткое, не стоит накалять страсти и вести жаркие споры с окружающими. Гнев, скандалы и истерики - плохие помощники. Поэтому постарайтесь обуздать свои эмоции. После этого посмотрите на ситуацию с точки зрения вашего руководителя. Как вы оцениваете результаты работы такого работника как вы? Вы хотите, чтобы именно такой сотрудник работал в вашей компании? Если вы в чём-то сомневаетесь, это серьёзный повод для того, чтобы задуматься и изменить тактику:

* Попросите руководство указать на ваши ошибки;
* Заручитесь поддержкой более опытного коллеги и попросите его какое-то время побыть вашим куратором;
* Откорректируйте свой подход к решению поставленных задач;
* Выкладывайтесь на все 100%. Работайте с таким усердием, словно от результатов вашей работы зависит успех всей компании;
* Переоцените весь свой предыдущий опыт и постарайтесь не повторять прежних ошибок.

**4. Если вы не правы – признайте это.** Если начальник не доволен вашей работой и часто вас критикует, значит, ему небезразлично то, что вы делаете. Признав свои ошибки, вы не только снизите градус напряжения, но и сбережёте силы, которые в дальнейшем сможете направить в правильное русло. Безусловно, признавать собственную некомпетентность чрезвычайно тяжело. Но если вы будете упрямо настаивать на своём, атмосфера в коллективе, где вас не ценят, накалится до предела. Скорее всего, вы уволитесь, но на новом месте работы всё может повториться сначала. Попробуйте, всё же, начать с себя.

**5. Измените стратегию своего поведения.** Не стоит рассчитывать на перемены, если снова и снова повторяете одни и те же действия. Попробуйте что-то изменить. Например, если раньше вам зачастую было что сказать, но вы предпочитали молчать, в следующий раз постарайтесь высказаться. Только сделайте это в максимально корректной форме. Или, напротив, вы всегда отстаиваете свою точку зрения и делаете это даже тогда, когда вашего мнения никто не спрашивает? В таком случае, попробуйте промолчать и понаблюдайте за тем, что будет происходить дальше. Посмотрите на реакцию своего начальника. Если вы будете достаточно внимательным, то научитесь понимать его лучше и сможете найти к нему правильный подход.

**6. Будьте откровенным.** Обсуждая с руководителем возникшую проблему, будьте предельно честны. Доступными словами, вежливым тоном объясните ему свою точку зрения. Это волшебным образом действует даже на категорично настроенных собеседников. Сначала признайте, что вам действительно что-то не удаётся. Затем объясните, почему всё складывается именно так. А в завершение расскажите о том, что может позитивно повлиять на ситуацию и поможет вам работать более эффективно. Ваши уверенность, прямота и вежливость станут залогом того, что вас действительно услышат.

Если ваши попытки не дали желаемого результата – увольняйтесь. Не стоит приносить в жертву собственное развитие и карьеру, если вас не ценят.

# 21 признак того, что начальник тайно вас ненавидит

Нам всем хочется, чтобы люди, которые окружают нас на работе, нас любили. В особенности это касается руководителей - ведь именно они принимают решения о повышениях и прибавках, анализируют результаты нашего труда и играют значимую роль в достижении нами профессионального успеха.

Если вы узнаете о том, что не нравитесь руководителю, вы наверняка захотите это изменить. Но как это сделать?

"Если не вы нравитесь руководителю, вряд ли он скажет вам об этом открыто. Он точно знает, что иметь любимчиков недопустимо, потому что отношения должны быть профессиональными", - говорит Майкл Керр, всемирно известный мотивационный оратор и автор книги "Преимущества юмора". - "Именно поэтому необходимо обращать внимание на неявные признаки. Это не так сложно, если знать, что искать".

Линн Тейлор, национальный эксперт по рабочим вопросам и автор книги "Как приручить офисного тирана, справиться с инфантильным начальником и преуспеть в работе", утверждает, что дружить с руководителем вовсе необязательно, однако "вы можете достичь больших успехов, заручившись его признанием и поддержкой".

Ниже мы перечислим несколько неочевидных признаков того, что начальник тайно вас ненавидит. Вполне возможно, что вам просто достался некомпетентный руководитель, он если он поступает плохо только по отношению к вам, скорее всего, вы действительно ему не нравитесь.

У вас плохое предчувствие

Если вам кажется, что вы кому-то не нравитесь, это вполне может оказаться правдой. Если кто-то относится к вам иначе, чем к окружающим, вряд ли он испытывает острую симпатию. Доверьтесь интуиции и продолжайте искать подтверждение своей правоты.

Он никогда не привлекает вас к процессу принятия важных решений

Если руководитель никогда не прислушивается к вашему мнению по вопросам, связанным с вашей сферой деятельности, скорее всего, он вам не доверяет.

По словам Керр, обращаясь к людям за помощью, мы показываем, что ценим их, а отказ от помощи посылает иное сообщение: "Мне все равно, что ты думаешь!"

Он не смотрит вам в глаза

Человек, который злится на другого человека, вряд ли может смотреть ему в глаза. "Может быть, собеседник боится, что вы заметите в его взгляде враждебность, а потому выбирает путь наименьшего сопротивления и не хочет лишний раз на вас смотреть", - предполагает Тейлор.

Он никогда не улыбается в вашем присутствии

Плохие дни и перепады настроения бывают у всех, однако если руководитель намеренно скрывает улыбку в вашем присутствии, что-то определенно идет не так.

Он чрезмерно контролирует вас и только вас

Руководители пытаются чрезмерно контролировать подчиненных по разным причинам - например, из-за неуверенности в себе. "Может быть, ваш начальник вам не доверяет", - предполагает Тейлор. - "В некоторых случаях это может привести к скрытой травле, запугиванию или иным формам притеснения".

Он избегает вас как пресловутой чумы

Если вы ждете лифта и видите, как руководитель поднимается по лестнице, только чтобы не ехать вместе с вами, или планирует свои рабочие часы так, чтобы как можно реже сталкиваться с вами лицом к лицу, скорее всего, он вас избегает.

Он не замечает вашего присутствия

По словам Тейлор, если руководитель не здоровается с вами утром и не прощается вечером, подобным образом он демонстрирует свое негативное отношение.

В разговоре с вами он очень краток

Если вы часто спрашиваете руководителя, как идут дела, но всегда получаете дежурный ответ ("Нормально" или "Отлично"), и в письмах он никогда не использует дружеские приветствия ("Здравствуйте" или "Добрый день"), а сразу переходит к сути вопроса, это тоже может быть признаком негативного отношения.

"Если кто-то ведет себя как угрюмый подросток, это повод насторожиться", - утверждает Керр.

Он использует негативный язык жестов

"Если руководитель постоянно закатывает глаза, когда вы начинаете говорить, принимает защитную позу, складывая руки, или не поднимает взгляда от экрана, когда вы заходите в его офис, это позволяет судить о его истинных чувствах по отношению к вам", - говорит Керр.

Он общается с вами преимущественно по электронной почте и всеми силами избегает личных встреч

Если вы не нравитесь руководителю, он постарается свести личное общение с вами к минимуму. Если в последнее время поток писем от него значительно увеличился, это плохой знак.

Он никогда не приглашает вас к участию в важных встречах или особых проектах

"Если вас не допускают к большой игре или исключают из сообщества иными методами - это огромный красный флаг", - говорит Керр.

Его дверь всегда закрыта

Если у руководителя есть кабинет, и дверь в него всегда закрыта, скорее всего, он пытается что-то вам сказать.

Он постоянно с вами спорит

Если руководителю рубит каждую вашу идею на корню и протестует против всего, что вы говорите, но по отношению к другим сотрудникам ведет себя иначе, это очень явный признак того, что он вас ненавидит.

Он никогда не задает вопросов о вашей личной жизни или семье, ограничиваясь рамками профессионального общения

"Если вы замечаете, что руководитель разговаривает с другими сотрудниками об их семьях и хобби, но никогда не затрагивает эти темы в диалоге с вами, скорее всего, ему просто не интересно, как вы живете", - говорит Керр.

Он поручает вам работу, которую не хотят делать остальные

"Если руководитель дает вам незначительные задания, которые не соответствуют вашему опыту и уровню знаний, скорее всего, он вас не уважает, не верит в ваши способности и пытается подтолкнуть к поиску работы в другом месте", - сообщает Тейлор.

Он никогда не высказывает свои замечания и предложения относительно вашей работы..

Руководитель, который хочет, чтобы его подчиненные росли и развивались, всегда обсуждает с ними результаты их труда (как положительные, так и отрицательные). "Отсутствие комментариев свидетельствует о полном безразличии к вашей работе и к вашему будущему", - говорит Керр.

...или постоянно критикует вас, зачастую в присутствии посторонних

Открытая критика усилий и идей - это признак полного неуважения. Если руководитель делает все, чтобы вас смутить или опозорить, вы вряд ли ему нравитесь.

Он никогда с вами не шутит

Руководители часто дружески подшучивают над починенными, чтобы показать свою причастность к команде. Если по отношению к вам он этого не делает, скорее всего, вы ему безразличны.

Он присваивает себе ваши заслуги

"В наши дни некоторые руководители поступают так даже по отношению к сотрудникам, которые им нравятся, но если начальник вас ненавидит, ему может претить сама идея о том, что вы на него работаете", - объясняет Тейлор.

Он отдает ваши лучшие проекты другим сотрудникам

"Представьте, что в пятницу значимый проект поручили вам, а в понедельник им уже занимается ваш перспективный коллега", - предлагает Тейлор. - "Неорганизованные руководители часто меняют назначения, и их сотрудники воспринимают это очень болезненно. Если подобное происходит слишком часто, и этот признак не единственный, выводы вполне очевидны".

В диалоге с вами он не может долго удерживать внимание

Если руководитель не интересуется тем, что вы говорите, и быстро теряет терпение, можете быть уверены в том, что он вас не слишком любит.

# Как уладить конфликт с начальником?

Недопонимание между начальником и подчинёнными — явление не редкое. И порой ссоры с руководством заканчиваются увольнением. По мнению психологов, существуют определённые правила, следуя которым можно уладить конфликт и не потерять любимую работу. Рассмотрим несколько самых распространённых ситуаций.

**Вы мало получаете**

Вы работаете на фирме 10 лет. Начальник принял на работу молодого сотрудника и назначил ему такой же оклад, как у вас. Вы считаете, что это несправедливо, ведь ваш опыт и преданность работе приравняли к навыкам новичка.  
Чтобы вам повысили зарплату, не обязательно повышать голос на начальника

Что делать? Не пытайтесь выместить обиду на молодом коллеге, не оскорбляйте его и не стройте ему козни. Поговорите с начальником, спокойно выскажите своё недовольство. И вместо того чтобы возмущаться зарплатой новенького, лучше попросите прибавки себе и обоснуйте свою просьбу.

**Вы старше своего начальника**

Порой попытки шефа руководить вами задевают ваше самолюбие, ведь вы уже вовсю грызли гранит науки, когда он ещё только учился ходить.

Что делать? Вы обязаны следовать указаниям руководства. Но если чувствуете, что шеф в чём-то не прав, поделитесь с ним правильным, на ваш взгляд, решением. Хороший начальник всегда оценит свежие идеи.

**Вас подсидели**

Несколько лет вы преследовали цель занять более высокую должность. Недавно это место освободилось, но начальник взял не вас, а какую-то девчонку со стороны.  
Что делать? Объясните шефу, что достигли максимальной компетенции в своей работе и могли бы принести большую пользу, занимая такую-то должность. Поинтересуйтесь, как начальник видит ваше дальнейшее продвижение по карьерной лестнице. Вероятнее всего, он примет решение, устраивающее вас обоих.

**Вы слишком болтливы**

Начальник узнал, что вы нелестно о нём отзываетесь. Он ищет поводы, чтобы вас уволить, и ваши отношения переросли в психологический поединок. Что делать? Никогда не отзывайтесь плохо ни о боссе, ни о коллегах. Если уж такое случилось, инициатива поговорить и извиниться должна исходить только от вас.  
И напоследок общий совет подчинённым и начальникам. Во время конфликта вы рискуете стать заложником своих слов. К примеру, в запале вы громко объявите, что увольняетесь. Но пройдёт время, вы успокоитесь, однако из-за гордости вынуждены будете уйти с хорошей работы. То же самое и с начальником: в разгар конфликта при сотрудниках он пригрозит вас понизить в должности. Спустя несколько дней всё утрясётся, но гордость не позволит ему забрать свои слова обратно, поскольку остальные подчинённые могут подумать, что он проявил слабость. Поэтому во время ссор очень важно следить за тем, что вы говорите.

**В тему**

Сколько вы стоите? В Интернете есть сайт zarplatomer.ru с анкетой. Достаточно ответить на несколько вопросов по вашей профессии, и зарплатомер определит уровень заработной платы, соответствующей вашей квалификации и региону проживания, с учётом предложений на рынке труда.

Мы посчитали, на какую зарплату могут рассчитывать медсестра, продавец продуктового отдела и бухгалтер в Воронеже и Москве, имеющие опыт работы, профессиональные сертификаты и высшее образование.На сайте зарплата указана в долларах, мы перевели её на отечественную валюту. Так, если верить зарплатомеру, медсестра в Воронеже стоит 2250 — 2800 руб., в Москве — 3600 — 4350 руб. Продавец у нас может заработать 6800 — 8350 руб., в столице — 10700 — 13000 руб. Бухгалтер в Воронеже может рассчитывать на зарплату 13700 — 16700 рублей, в Москве — 21500 — 26300 рублей.

**Комментарий психолога**

Не устраивайте сцен!  
— Если в ответ на выговор шефа вы с криком «Да и чёрт с вами!» хлопнете дверью, руководитель вынужден будет вас уволить, чтобы не уронить свой авторитет, — говорит психолог Маргарита Волкова. — На работе не нужно устраивать сцен. Выслушайте претензии, а спустя время зайдите к начальнику. Если чувствуете свою правоту, начните разговор так: «Мне хотелось бы объяснить, почему я сделала так». А если вы совершили промах, то признайте свою ошибку и пообещайте этого не допускать.

**Мужской взгляд**

Что применить — пряник или кнут?  
— Если произошла ссора, советую решать спорную ситуацию мирными переговорами, — говорит руководитель группы «Промышленность, строительство, сельское хозяйство» воронежского офиса кадрового холдинга АНКОР Борис Воронков. — Во-первых, откровенный разговор с подчинённым позволит понять, касается ли эта проблема одного сотрудника или всего коллектива. Во-вторых, осведомлённость о причинах конфликта поможет правильно его решить: применить пряник или кнут, дать сотруднику ещё один шанс либо расстаться с ним.

# 5 способов, с помощью которых руководство компании следит за своими сотрудниками

09.04.2018

Большинство из нас, даже сами того не подозревая, практически ежедневно становятся объектами слежки на рабочем месте. Конечно, мы не призываем впадать в паранойю, но разумные меры предосторожности все же лишними не окажутся. Итак, представляем 5 наиболее распространенных способа, с помощью которых за вами следят на вашей же работе.

**1. Личные страницы в соцсетях.**Даже если руководство не постучалось "в друзья" напрямую, у вашего шефа есть масса способов это сделать, не привлекая вашего внимания. Фейковые аккаунты, в которых не всегда заподозришь фальшивку - за каким-то из них может скрываться ваш босс или его соглядатай из ряда ваших коллег. Особенно это практикуется в компаниях, уделяющих отдельное внимание тому, как сотрудники презентуют свою работу в социальных сетях. Присмотритесь к "шарикам-на-заказ" или "ресничкам-на-дому" и если не пользуетесь услугами конкретно этих людей, то незнакомцев лучше без сожаления удалять из френд-листа. Усильте настройки приватности и не добавляйте в друзья тех, с кем лично не знакомы.

**2. Мессенджеры, как уязвимое место.**Если у вас есть корпоративная сим-карта, то нет нужды объяснять простой факт - пользоваться ей стоит только по работе. Руководство имеет прямой доступ ко всему, что вы делаете со своим рабочим номером. Но скорее всего у вас есть вторая сим-карта, личная. И вот этому номеру лучше не попадать в поле зрения руководства или коллег. Достаточно внести ваш номер в телефонную книгу и можно без труда наблюдать за тем, как в рабочее время вы с кем-то переписываетесь. Кстати, есть приложения, которые позволяют вычислить с кем конкретно и когда именно вы переписывались. Выход прост: личный номер лучше не давать никому на своей работе.

**3. Личные аккаунты на рабочем компьютере.**Если вы относитесь к тем, кто время от времени на рабочем компьютере занимается личными вопросами, то хотя бы не храните пароли от своих аккаунтов, типа Google. Получив к ним доступ можно запросто получить и всю информацию о ваших передвижениях, историю покупок, финансовую активность, поисковые интересы и многое-многое другое. Иными словами, вы и так оставляете достаточно следов в интернете - не надо множить их еще и на рабочем компьютере. Если же вам необходимо пользоваться личной почтой в рабочее время, то лучше делать это с планшета или мобильника с личным номером. И да, не привязывайте свои рабочие номера к личным аккаунтам.

**4. Незримое присутствие коллеги.**Одна только цифровая информация может дать массу сведений о любом человеке, но некоторые не гнушаются и старыми, проверенными способами. Авторитарность в руководстве всегда порождает необходимость в "шпионах", так что будьте осторожны в разговорах с коллегами, особенно если кто-то начинает активно жаловаться на руководство. Вы ведь не знаете наверняка, что за выгода у этого человека говорить именно так и по чьему заданию он так поступает. Весьма возможно, что жалуется искренне, так как "все достало". Но может просто хочет собрать побольше информации о недовольстве в коллективе и поделиться этой информацией с начальством. Будьте начеку и лучше не откровенничать на эти темы с коллегами.

**5. По следу цифры**. Итак, ваш личный телефон неизвестен ни коллегам, ни руководству. На рабочем компьютере нет ни следа от личных аккаунтов, с коллегами вы не слишком откровенничаете, и уверены, что в друзьях ваше руководство не значится? Уже отличное начало, но и тут есть небольшая уязвимость. На самом деле активность любого человека достаточно легко отследить в интернете, в том, что принято называть "открытыми источниками". Вы ведь регистрируетесь на форумах, и на некоторых, особо интересных для вас - даже под своим реальным именем, оставляете комментарии и высказываете свое мнение. Вот и недостающие штрихи к вашему цифровому портрету. Конечно, вы вольны писать все что вам вздумается в рамках закона, но особо придирчивые руководители могут обратить внимание на то, что пишется в свободное, а что - в рабочее время.

# Что делать, если начальник не защищает вас

**5 июля 2018 Николас Пирс**

Хороший начальник — дар небес, потенциально способный изменить вашу жизнь к лучшему. И, напротив, многие из нас знают, что плохой руководитель может стать причиной переживаний, головной боли и стресса. Легко любить замечательных начальников и стараться избегать плохих, однако существует тип руководителя, с которым гораздо сложнее выстроить отношения. Речь о начальнике, который не готов отстаивать ваши интересы.

Вы можете даже не догадываться, что имеете с ним дело. Большинство случаев заступничества происходит без вашего непосредственного участия. Как гласит пословица, 80% того, что о вас говорят, произносится в другой комнате. Начальники, не готовые заступиться за подчиненного, могут не упоминать ваше имя в благоприятном ключе, обсуждая грядущие повышения. Они могут скрыть от вас важные критические замечания и тормозить ваш профессиональный рост. Кроме того, они могут откровенно вредить вашей карьере.

Часто, когда становится понятно, что ваш начальник не готов отстаивать ваши интересы, первым импульсом становится желание самому рассказать о своих достоинствах. Зачастую эта реакция ошибочна. Переизбыток неприкрытого самовосхваления на рабочем месте может обратиться против вас и создать впечатление, что вы эгоистичный нарцисс, которого нисколько не волнует общее благо. В идеале вам нужно, чтобы вас хвалили коллеги. Но перед тем, как начать работать с нехваткой позитивных характеристик, попробуйте понять, почему начальник не хочет позитивно о вас отзываться.

Прежде всего подумайте о том, что, возможно, проблема в вас. Другими словами, есть вероятность, что у вас не такой уж плохой руководитель — просто вы пока не развили или не продемонстрировали способности, необходимые для того, чтобы начальник начал помогать вашему продвижению. Понаблюдайте за характерными чертами и достижениями своих успешных коллег, чтобы понять, над чем стоит поработать.

Сделайте шаг на опережение и спросите руководителя, какие качества вам необходимо продемонстрировать, чтобы заручиться его поддержкой. Вы можете также обратиться к коучу, способному помочь вам добиться позитивной оценки от вашего начальства. Если вы попросите у начальника совета и начнете применять его рекомендации на практике, возможно, он будет более склонен замолвить за вас словечко.

Когда я только начал преподавать в Школе менеджмента им. Келлога в Северо-Западном Университете, я встретился с деканом, чтобы составить представление о ее надеждах в отношении меня и затем правильно выстроить траекторию профессионального роста. Без подобных встреч может оказаться, что вы не будете соответствовать ожиданиям вашего начальства, необходимым для повышения, и даже не будете знать об этом.

Предположим, вы отличный работник, производительность которого превосходит все ожидания. В таком случае, если ваш босс не ратует за ваш карьерный рост, возможно, дело действительно в нем. Это не обязательно ваша вина, но определенно ваша проблема. В ваших же интересах разработать действенную стратегию продвижения по служебной лестнице. Вы можете предпринять три шага, чтобы ликвидировать нехватку позитивных характеристик.

**Избавьтесь от разочарования.** Какой бы несправедливой и раздражающей ни казалась ситуация, когда начальник не помогает добиться продвижения, в ваших же интересах не принимать это близко к сердцу. Его нежелание поддержать вас может быть вызвано бесчисленным количеством причин. Возможно, он не уверен в себе и видит в вас конкурента. Или страдает от неосознанной предвзятости, что выливается в несправедливые оценки вашей работы и потенциала роста. А может, он все-таки пытается помочь вам получить повышение, но у него не хватает социального капитала и кредита доверия, чтобы успешно добиться этого. Возможно, он действительно не хочет заботиться о ваших интересах. В любом случае бесполезно пытаться принуждать начальника, манипулировать им или взывать к его совести. Откажитесь от злости или обиды.

**Найдите другого защитника.** В идеале ваш непосредственный начальник должен изначально радеть за ваши интересы, однако он не единственный человек в компании, способный это сделать. Есть множество других авторитетов, способных оказать вам необходимую поддержку. Постарайтесь найти и заручиться поддержкой высокопоставленных работников, чтобы справиться с нехваткой позитивных характеристик. Идеальный поручитель — влиятельный человек, занимающий ответственную должность. В подходящий момент он упомянет о вас в разговоре с нужными людьми. Ваш поручитель должен стать вашим сторонником в компании — а иногда и за ее пределами.

Многие путают таких людей с менторами. Если говорить коротко, менторы — ваши советники, а поручители помогают ускорить ваш профессиональный рост. Избегайте опасности завязнуть под гнетом наставничества и при этом недополучить поддержки защитников. Это особо важно для женщин и представителей этнических меньшинств. Как показывают исследования, для них одной лишь усердной работы недостаточно, чтобы их заметило начальство.

Поручители обычно сами выбирают своих протеже, поэтому вам следует предпринять ряд стратегических шагов и попытаться привлечь их интерес, а не просить о заступничестве. Например, начните демонстрировать исключительно высокие показатели эффективности. Участвуйте в сборных проектных группах, присоединяйтесь к многофункциональным командам из различных отделов организации. Принося пользу и помогая осуществлять важные стратегические проекты, вы получите полезные навыки и новый опыт, а также познакомитесь с новыми людьми. Так вы будете создавать себе репутацию надежного, ориентированного на рост лидера, заинтересованного в реализации целей компании. Наглядно продемонстрируйте, что в интересах самой организации предложить вам повышение.

**Обзаведитесь полезными контактами в компании и за ее пределами.** Истина состоит в том, что наиболее успешные лидеры обладают качеством, которое я называю «всесторонней поддержкой». Они получают ее со стороны руководителей, коллег и непосредственных подчиненных. Не недооценивайте значимость положительных характеристик из уст ваших коллег или сотрудников. Если вы хорошо относитесь к другим и стараетесь поступать справедливо, возможно, они станут отстаивать ваши интересы. Также вы можете заработать дополнительные очки в свою пользу, если станете активным гражданином, принимающим участие в жизни отрасли или своего сообщества. Никогда не знаешь, у кого какие связи. Иногда создание позитивного имиджа за пределами офиса помогает компании понять вашу ценность.

Нам всем нужны люди, готовые замолвить за нас слово, когда мы не можем сами напомнить о своих положительных качествах. И ситуация, в которой ваш начальник отказывается выступать в такой роли, может стать важным вызовом. Однако она не должна тормозить ваше продвижение по карьерной лестнице и профессиональный рост. Вполне вероятно, что лишь один проект или один разговор отделяет вас от того, чтобы начальство заметило вас, заинтересовалось вашей работой и увидело в вас потенциал.

**Об авторе.** Николас Пирс — доцент Школы менеджмента им. Келлога Северо-Западного университета, генеральный директор международного консалтингового агентства The Vocati Group.

# Что делать, если ваши руководители конфликтуют

**16 июля 2018 Ребекка Найт**

Иметь хорошие отношения как со своим начальником, так и с его шефом — достаточно разумно, однако, когда между ними разгорается конфликт, можно оказаться в непростом положении. Как лучше поступить в такой ситуации? Стоит ли вставать на сторону человека, обладающего большим влиянием на вашу работу и карьеру? Как быть предельно откровенным, не ставя под угрозу отношения с этими людьми?

**Что говорят эксперты**

Нет ничего веселого в том, чтобы оказаться между своим начальником и его шефом. «Как будто вы ребенок, и ваши родители постоянно ссорятся», — говорит президент бостонской консалтинговой фирмы Career Strategies и один из соавторов [книги](https://hbr.org/product/hbr-guide-to-getting-the-right-job/an/11737-SBC-ENG) HBR о том, как найти правильную работу, Присцилла Клэман. «Чувствуешь себя оказавшимся между двумя огнями», — объясняет профессор менеджмента в Уортонской школе бизнеса при Пенсильванском университете Нэнси Ротбард. Ситуация не только «неловкая и некомфортная», она еще может и отнимать много времени, при этом, как правило, вы общаетесь с разными людьми и не хотите вызывать их негативную реакцию, говорит Ротбард. Ниже — три ситуации, в которых вы можете оказаться, а также идеи, объясняющие, как реагировать на подобные офисные баталии.

**Ситуация первая: начальник вашего начальника просит вас сделать что-то, не обсудив это предварительно с ним**

«Если шеф вашего начальника хочет, чтобы вы взяли какой-нибудь проект, он должен поговорить с вашим начальником, а потом уже тот должен обратиться к вам. Таковы правила, но они не всегда соблюдаются», — поясняет Клэман.

Когда вы оказываетесь в подобной ситуации, выскажите свое мнение, советует Ротбард. Говорите честно и откровенно: «Я окажусь в очень неудобном положении перед моим начальником. Как вы думаете, как мне лучше поступить?» В зависимости от степени отношений с шефом вашего начальника вы также можете попросить его «решить проблему», что позволит вам чувствовать себя свободнее в работе над проектами. Возможно, он сможет воспользоваться служебным положением и найти кого-нибудь вам помощь или назначить другого сотрудника для выполнения того или иного задания, чтобы равномерно распределить рабочую нагрузку.

**Ситуация вторая: один из начальников делится с вами информацией, которая неизвестна другому**

«Если ваш начальник рассказывает вам о чем-то личном — например, о том, что она беременна, но пока не готова сообщить об этом остальным, или, возможно, о том, что она планирует уволиться через месяц — лучше сохранить эту информацию в тайне», — советует Клэман. Но если шеф вашего начальника говорит вам что-то, о чем должен знать ваш руководитель или наоборот — например, речь идет об информации, которая повлияет на бизнес, — ситуация сразу усложняется. Если вы передадите эти сведения вашему начальнику или его шефу, будет понятно, что информация была получена именно от вас. «В ситуациях, когда вы чувствуете, что новость должна быть объявлена большему числу людей, сконцентрируйтесь на том, чтобы внимательно слушать и задавать вопросы, не торопитесь формировать окончательное мнение», — рекомендует Ротбард. Помогите своим начальникам продумать процесс принятия решения, спросите их: «Вы думаете, остальным нужно знать эту информацию? Нет ли риска в том, чтобы не рассказывать им об этом?»

**Ситуация третья: ваш начальник и его шеф зашли в тупик**

Если вы близко общаетесь с обоими и «хорошо знаете их интересы», у вас «есть уникальная возможность помирить их», — утверждает Ротбард. Клэман рекомендует встретиться с ними и другими коллегами, чтобы прийти к консенсусу. Она предлагает попробовать сказать: «Мне кажется, между нами есть разногласия. Можем мы встретиться втроем — или, может, я приведу Люси и Эдуардо — чтобы определиться с приоритетами?» Участие других людей в разговоре расширяет масштаб проблемы и ослабляет любую враждебность, которая может присутствовать в отношениях, считает эксперт.

Независимо от того, в какой вы окажетесь ситуации…

**Постарайтесь не вставать ни на чью сторону**

По словам Клэман, в ситуации, когда вы имеете дело с двумя очень разными личностями, вполне естественно отдавать предпочтение кому-то из них. Возможно, вы дольше работали со своим начальником или вам просто ближе по характеру его шеф. Однако слишком тесные отношения с одним из них могут нести опасность. «Нужно очень аккуратно относиться к тому, на чьей вы стороне», — отмечает Клэман. Ротбард соглашается: «Постарайтесь сохранять нейтралитет». А когда конфликт между ними становится очевиден, не говорите слишком много об этом. Помните, что чрезвычайная вовлеченность в их борьбу может негативно сказаться на вашей карьере. Вместо этого лучше думайте о себе как об отстраненном от конфликта, но вовлеченном в работу человеке.

**Если вам приходится делать выбор, отнеситесь к нему обдуманно**

Если вас принуждают встать на чью-то сторону, в большинстве случаев надо отдать приоритет отношениям с вашим начальником, считает Ротбард. В конечном счете, эти отношения «влияют на ваше финансовое положение: повышение зарплаты, карьерный рост и рабочие обязанности». Клэман соглашается: «Никогда не стоит подставлять начальство». Если же вы решите встать на сторону шефа начальника, примите необходимые предосторожности. «Убедитесь, что у начальника вашего начальника есть для вас другое место. Вам необходим запасной вариант», — поясняет Ротбард.

**Помните о границах**

Оказаться втянутым в офисные интриги — утомительно и тяжело эмоционально. Постарайтесь сохранить здравый смысл и держаться от них подальше. Не становитесь чрезвычайно уязвимым в отношениях с коллегами по работе и не позволяйте себе увязнуть в интригах, советуют эксперты. Клэман напоминает: «Это рабочие отношения; эти люди не ваша семья и не близкие друзья. Вам нужно четко проводить границу между ними и личной жизнью».

**Принципы для запоминания**

**— Задавайте вопросы.** Этот пункт особенно важен, если один из начальников хочет поделиться с вами связанной с работой закрытой информацией, которую нужно знать другому.

**— Встречайтесь с обоими вашими начальниками одновременно.** Устройте встречу, в которой примут участие и другие ваши коллеги, чтобы прийти к консенсусу.

**— Постарайтесь не особо вовлекаться в офисные интриги.** Не вставайте на сторону своего шефа или его начальника.

**— Не бездействуйте.** Если кто-то из ваших начальников ставит вас в неудобное положение, скажите ему об этом.

**— Не нужно портить отношения с непосредственным начальником.** Ваши отношения с руководством должны носить приоритетный характер.

**— Не забывайте, что эти люди — коллеги.** Сконцентрируйтесь на работе, а не на их конфликте.

**Пример первый: последствия сохранения тайны начальника**

В начале своей карьеры Джош работал в небольшом PR-агентстве в Нью-Йорке. По предыдущей работе Джош был знаком с одним из основателей компании Дэвидом. У него не было такой же длительной истории отношений с его непосредственным начальником, Биллом, подчинявшимся Дэйву (все имена изменены).

«В агентстве не было строгой иерархии, так что у нас с Дэйвом и Биллом сложились отличные для коллег отношения», — рассказывает Джош. Как-то раз Джош присутствовал на встрече Дэйва с потенциальным клиентом. В ходе встречи Джош заметил, что Дэйв называл цифры намного ниже расценок, предлагаемых другим клиентам. Он насторожился. «Я подумал, что у нас могут возникнуть проблемы, поэтому после встречи я поговорил с Дэйвом о моих опасениях. Я задавал наводящие вопросы, потому что хотел, чтобы он понимал ситуацию и контекст», — рассказывает он.

Джош узнал, что остальные менеджеры — включая Билла — не знали о разнице в ценах. «Дэйв считал, что, раз мы частная компания, у него есть все права поступать подобным образом. Но в то же время Дэйв намекнул, что он не хочет, чтобы я рассказывал об этом моему менеджеру», — вспоминает он.

Джош испытывал противоречивые чувства. Он не хотел потерять доверие Дэйва, но тревожился о состоянии бизнеса. «Я решил вести себя прямо и откровенно. Я пошел к Биллу и рассказал ему об этой ситуации. Я сказал, что заинтересован в долгосрочном успехе компании и решил, что нам троим нужно поговорить», — рассказывает Джош.

Вскоре после этого Джош, Билл и Дэйв обсудили, как лучше устанавливать расценки для клиентов. После продолжительных переговоров они пришли к консенсусу.

«Позже и Билл, и Дэйв выразили мне свою признательность за то, как я справился с ситуацией. Они поняли, что я не вел свою игру. Думаю, они оба осознали, что я был добросовестным посредником».

**Пример второй: постарайтесь не вставать ни на чью сторону, если можете помочь**

Элисон — преподаватель финансов в небольшом колледже, но ранее в своей карьере, когда она занимала должность консультанта по вопросам управления, ей пришлось делать выбор между начальником и его шефом (все имена изменены).

К то времени Элисон проработала в компании уже 12 лет и была знакома с большинством руководителей, включая начальника ее босса, Гарри, возглавлявшего отдел, занимавшийся делами компании в США. «Гарри был моим первым начальником, когда я пришла в компанию на должность аналитика. С тех пор мы оба продвинулись по карьерной лестнице: он до партнера, а я до менеджера среднего звена. Но потом меня перевели в лондонский филиал, а затем обратно в нью-йоркский офис», — рассказывает Элисон.

Когда Элисон вернулась в США, у нее был новый начальник, Чарли, подчинявшийся непосредственно Гарри. «Чарли только пришел в компанию. Он не был ни с кем знаком, и, разумеется, между нами не возникло того взаимопонимания, которое сформировалось у нас с Гарри за десяток лет», — отмечает Элисон.

Из-за дружеских отношений с Гарри Элисон зачастую узнавала инсайдерскую информацию, о которой Чарли не подозревал. Например, однажды Гарри поделился с ней секретными сведениями об индивидуальной работе команды, не поставив в известность ни одного другого старшего менеджера. «Мне было неловко знать об этом», — отмечает Элисон.

Однако она не хотела потерять доверие Гарри и сохранила информацию в секрете. «В случае чего я планировала делать вид, что ничего не знаю, чтобы не оказаться в эпицентре конфликта. Я поставила перед собой цель избегать обсуждение этой темы. Я полагала, что ситуация разрешится сама собой, если мне удастся держаться от нее подальше. Так и получилось», — рассказывает Элисон.

Она считает, что ключевым фактором, позволившим ей сохранить рабочие отношения, стал принцип «оставаться честной и вести себя с уважением по отношению к Чарли, при этом поддерживая дружбу с Гарри». «Я не знала, справится ли Чарли с работой в компании. Но я знала, что Гарри в этом бизнесе надолго. Кроме того, я предана ему за то, что он столько лет за мной присматривал. Я понимала, что, если мне понадобится встать на чью-то сторону, я выберу его», — признается она.

**Об авторе.** Ребекка Найт — бостонский журналист, лектор Уэслианского университета. Пишет статьи для The New York Times, USA Today и The Financial Times.

# Как возразить руководителю, поспорить с ним без последствий

**Как возразить руководителю, поспорить с ним без последствий? Делайте это правильно, тогда усилите свой авторитет**



# Босс домогается – как быть?

26 октября 2018

Многие женщины на сегодняшний день предпочитают совмещение бытовых и семейных обязанностей с занятостью на работе. Есть и те, кто целиком и полностью принял решение посвятить себя исключительно карьере. Но вот ведь не задача: чтобы найти хорошую работу, нужно как минимум иметь хороший опыт работы, опрятную внешность, положительную харизму и поймать удачу за хвост. Более того, нужно научиться работать с разными людьми, начиная с подчиненных, коллег, представителей иных структур и заканчивая своим непосредственным начальством.

Начнем с того, что у вас уже вроде бы как благополучно все сложилось: карьера, социальный (а у некоторых и семейный) статус, положительная репутация в обществе и в коллективе, финансовая стабильность. Но тут как гром среди ясного неба на вашу голову сваливается неприятная очевидность: на вас положил глаз начальник, и даже не пытается это скрывать. А вам его излишнее внимание совсем некстати: вы не преследуете цель обзавестись с ним ни длительным адюльтером, ни безобидным кратковременным романом.

Казалось бы, вы не давали повода, не делали неоднозначные намеки, не преследовали цель охмурить своего босса, не настаивали на повышении зарплаты и карьерного роста, не надевали слишком вызывающей одежды, не красились вульгарно. Также работу свою вы выполняете своевременно, грамотно и без лишних напоминаний со стороны руководства.

В большинстве своем заигрывания со стороны руководства происходят в ситуации подчиненных женщин и их начальников-мужчин. Почему же женщины чаще становятся жертвами сексуальных домогательств на работе, нежели мужчины? Что само по себе является намеком на близость путем шантажа? Как отличить легкий флирт от назойливых приставаний? Почему опытному кандидату часто отказывают в приеме на работу

Как отличить флирт от приставаний

Начнем с разбора самой ситуации, почему часто так происходит в рабочих отношениях «подчиненная – босс», прежде чем принимать какие-либо решения по утилизации столь щекотливой и опасной проблемы. Как определить, что сексуальные намеки со стороны босса вам не почудились? Прежде чем паниковать, нужно разобраться в самой ситуации досконально. Преждевременные выводы, сделанные на эмоциях и в панике, ни к чем хорошему не приведут.

Для начала определимся, что наиболее характерно символизирует желание босса уложить вас на лопатки. Помните, в игре «начальник – подчиненная» женщина потенциально является жертвой, а мужчина – хищником. Правила игры придумывает хищник, а жертва – способы самозащиты в его игре.

Признаки сексуальных домогательств:

1. Откровенные разговоры на личные и интимные темы. Условно, их можно поделить на два типа:

а) Вопросы. Они могут выражаться в виде неоднозначных намеков. Таким образом, начальник пытается нащупать почву, определить, насколько прочно на ней стоит подчиненная. Первоочередная цель – дальнейший выбор стратегии для воздействия на нее психологически. Говоря проще, он преследует цель определить ее слабые стороны, сговорчивость, заинтересованность в работе и повышении карьеры (страх перед потерей работы) и прочее. Тем самым он пытается уловить уязвимые места своей жертвы, выявить ее страхи и воспользоваться ими в дальнейшем для сексуальных атак. Стоит отметить, что босс, в первую очередь, преследует спортивный интерес, и его целью не являются серьезные отношения с объектом его сексуального вожделения. Вопросы шефа выглядят примерно так: что ты делаешь сегодня вечером? как ты относишься к изменам? ты любишь мужа (парня)? ты хочешь, чтобы я тебе помог с карьерным ростом и повышением з/п? как ты думаешь, твой муж тебе не изменяет?т ы хотела бы побывать в Таиланде? тебе нравится секс? может, продолжим наше общение в неформальной обстановке? и т.п. Цель начальника в данном случае – ввести жертву в состояние психоза и нервозности, и тем самым посмотреть на ее реакцию на его провокационные вопросы. Наблюдая за поведением подчиненной, он изучает ее как соперника.

Впоследствии, выявив слабости жертвы, он уже более детально определится с дальнейшим планом введения боя против нее. Психологический портрет женщины ему необходим для того, чтобы в дальнейшем создать базу для возможных манипуляций и доминирующего воздействия на жертву, а также намекнуть ей на ее зависимое положение от его воли. Если шефу удастся выявить хоть одну из слабостей жертвы, он перейдет уже к следующему боевому шагу.

б) Конкретные предложения. Обычно к такому методу воздействия на подчиненную даму прибегают те боссы, которые уже уверены, что жертва не сможет по каким-то причинам им отказать. Например, он знает, что его подчиненная либо мать-одиночка, либо у нее на обеспечении есть больные близкие родственники, либо у нее ипотека, либо сейчас в стране кризис, а на рынке труда он, как работодатель, занимает лидирующее положение по условиям оплаты труда и количеству рабочих мест. То есть босс уже знает об уязвимых местах своей жертвы и понимает, что та будет держаться за работу всеми доступными для нее силами, лишь бы не остаться без средств к существованию. Сложнее всего молодым девушкам, у которых весьма привлекательная внешность и мало опыта работы. Таким образом начальник уверен в своей победе, и делает уже наглые предложения, а не задает навязчивые вопросы. Например: Сегодня поедешь со мной в ресторан. Там у нас будет деловая встреча; Я так полагаю, что мы могли бы не плохо провести выходные вместе; Если хочешь повышения, то мы можем более детально поговорить на эту тему в нерабочее время; Мне нравится, когда ты приходишь на работу в короткой юбке, а не брюках и тому подобное.

1. Необоснованные придирки к рабочим моментам, критика выполненной работы, угрозы увольнения. Как правило, такой метод психологического воздействия похотливый начальник использует после применения двух предыдущих, которые не дали «положительного» для него результата. Таким образом он дает подчиненной понять, что она находится в шатком положении и целиком и полностью зависит от его воли и настроения. А что нужно ей сделать, чтобы исправить свое плачевное положение? Конечно же, самой предложить шефу то, что до этого он предлагал ей сам, но она не согласилась. Тем самым она помогает шефу успокоить его обиженное самолюбие и доказать ему, что он победил. Возможно (повторюсь, ВОЗМОЖНО!), только тогда он перестанет унижать вас и позволит остаться на рабочем месте, когда вы решитесь раздвинуть перед ним ноги, чтобы остаться при стабильном заработке и продолжить спокойно получать свои кровно заработанные. Но стоит отметить, что нередко начальник после коротких романов избавляется от своего очередного раба женского пола. Особенно, если он женат.

Зачем шефу нужно разводить вас на секс? Тут все очень просто. Ему, как воздух, необходима самореализация за ваш счет. А делает он это для того, чтобы доказать самому себе, что он – Бог в глазах своих рабов (подчиненных), и достойный член альфа-самцового сообщества таких же, как и он сам. Полученный секс как итог для него имеет всего лишь второстепенное значение, и является просто результатом его победы над вами. Стоит понимать, что можно легко воспользоваться для таких целей услугами женщин древней профессии, но для самовлюбленного руководителя это – не то. Его цель – получить именно ту, которая для него была ранее недоступной, т.е. женщину, которую он хочет, но которая не поддается его ухаживаниям. Увы, но эта зачастую отвратительная черта некоторых мужчин является особенностью их мужской психологии: побеждать, завоевывать, присваивать, покорять и тем самым зачастую унижать, по факту того не желая... Только на сильных мужчин женщины «вешаются» сами, а слабым остается лишь по-максимум злоупотреблять своими возможностями и должностным положением.

То есть говорить о боссе-домогателе как о сильном в духовном плане мужчине мы не можем. Это потенциальный слабак в плане покорения женских сердец. Просто однажды ему посчастливилось удачно завоевать место под солнцем, вот он и решил воздействовать на «расположение к нему» женщины нечестным (относительно легким) способом.

Увы, но многие женщины действительно идут на столь крайние меры, как вынужденный интим со своим начальником, потому что они не знают, как отказать всевластному руководителю, чтобы сохранить свое рабочее место и в дальнейшем – свою репутацию, которая может быть нечестно подмочена обиженным за что-то на нее начальником. Но для того чтобы избежать приставание босса (а избежать их - можно), нужно всего лишь знать ряд психологических приемов, которые женщине могут помочь предотвратить сексуальные покушения со стороны похотливого шефа.

Как противостоять боссу?Как грамотно дать понять назойливому боссу, что вам не интересны его ухаживания?

«Лечение лучше начинать на ранних стадиях болезни», – скажут вам грамотные врачи. И они будут правы. Мы скажем вам то же самое. При малейших признаках нежелательного ухаживания со стороны босса, постарайтесь их сразу же пресечь.

Совет №1 - избегайте откровенных разговоров. Вот некоторые примеры провокационного межличностного поведения с руководителем: Не поощряйте его комплименты. На любые фразы типа: «Люся, у тебя такие привлекательные ножки!», можно холодно ответить: «Спасибо» (лучше вообще не реагировать), и отвернуться, давая понять, что обсуждать ваши ножки вы не собираетесь. В идеале, лучше промолчать вообще, сделав вид, что вы не расслышали его слов. Не флиртуйте с руководителем, даже в легкой форме. Особенно если видите, что он неравнодушно на вас смотрит. Для женщин легкий флирт не значит ничего серьезного, а для мужчин – многое. Коротко: женщины часто воспринимают флирт, как вежливость, мужчины – как намек к началу ухаживаний. Не реагируйте на его пошлые шутки. Не шутите пошло сами, это может вызвать у руководителя подозрение, что вы делаете ему намек на возможный секс. Не поощряйте шутки с его стороны и не смейтесь над ними. Лучше всего сделать вид, что вы не понимаете, о чем идет речь. Не обсуждайте с руководителем вопросы интимного характера. Лучше сказать сразу: «Извините, но я не люблю обсуждать такие темы с посторонними людьми» или «такие темы я обсуждаю только с мужем (парнем)». Не оправдывайтесь. Например на вопрос: «Анюта, а почему ты пришла сегодня в брюках? Тебе короткое платье с декольте так идет...» – лучше сразу же перевести разговор в рабочее русло. Отвечать на подобные замечания, а особенно оправдываться, не стоит. При этом ни в коем случае не давайте начальнику понять, что таким вопросом он вас смутил, иначе игнор не прокатит, и он будет думать, что смог вас уязвить.Соблюдайте субординацию. Не переходите на панибратство.

Итог. После подобных разговоров продолжайте общаться с руководителем в дружелюбной, непринужденной форме. Не надо показывать, что вас смущают или злят подобные разговоры, но и не надо их поощрять.

Совет №2 – одежда и манера поведения. Соблюдайте служебную этику!Старайтесь выглядеть опрятно, но в строгой, либо не откровенной одежде. Избегайте коротких юбок, глубокого декольте, торчащего из майки лифчика и яркого макияжа. Вызывающая одежда у женщин – это признак того, что она как самка находится в поиске и ищет подходящего для сношения партнера. Обнаженные части тела также говорят о том, что женщина старается обратить на себя внимание мужчин. Любой мужчина воспринимает обнаженность женщины, как готовность к спариванию, и начинает ей себя предлагать, как потенциального осеменителя. Человек, хоть и отличается от животных разумом, но инстинкт размножения у обоих полов никуда не делся. Иначе бы люди давно как вид вымерли. Избегайте вульгарных слов, тем и жестов. Это намеки на легкомысленность и доступность дамы, которые мужчины улавливают сразу же. Не обсуждайте сексуальные темы с коллегами-женщинами (геями, если такие в ваших компаниях имеются) в присутствии руководителя или других мужчин-коллег. Не обсуждайте с коллегами вашего начальника, как потенциального любовника, если не хотите иметь с ним потом интимных дел. Тем самым вы готовите в коллективе серьезную почву для сплетен с вашим участием. Будьте уверены, ему рано или поздно расскажут о ваших расспросах про него, и тогда его ухаживания будут оправданы вашей заинтересованностью. Если вы замужем или у вас есть парень, то старайтесь говорить об этом часто в присутствии коллег и босса. Говорите о своем партнере всегда только в уважительной форме. О том, какие у вас с ним совместные планы на будущее и о том, что ваша пассия имеет определенный вес у себя на работе (пусть это все будет и не правдой, но желание босса приударить за вами после подобных слов сильно поубавится, потому что он будет думать, что может столкнуться с серьезным потенциальным соперником). Давайте ненавязчиво понять боссу, что не боитесь потерять работу в случае навязчивого предлога на интим с его стороны, даже если это не так. Иногда откровенный разговор босса с подчиненной может помочь последней решить многие проблемы. Чаще всего это даже лучше, чем постоянно прятаться от назойливости начальника. Любой подобный разговор желательно начинать с фразы: «Я искренне вас уважаю и как руководителя, и особенно, как человека и мужчину в целом...», а дальше серьезным, но миролюбивым тоном объяснить, что вам не нравится, и на что вы не готовы пойти ради работы. При этом стоит учесть, что оскорблять шефа как неудавшегося мужчину, ни в коем случае не следует, даже если вы приняли решение уволиться! Любой разговор, пусть даже столь неприятный и щекотливый, должен происходить в уважительной форме, как бы сильно ваше самолюбие не было задето. Более того, мужчины в большинстве своем искренне уважают женщин, которые не только их не боятся, но и несмотря ни на что, уважительно с ними расстаются.

Итог: Самая беззащитная жертва, это та – которая паникует. В любой ситуации всегда старайтесь соблюдать хладнокровие. В панике человек совершает самые глупые ошибки в своей жизни, которые потом, может оказаться, поздно будет исправлять.

[**Вернуться в каталог сборников по карьерному росту**](http://учебники.информ2000.рф/karjera2/karjera3.shtml)

[**Вернуться в электронную библиотеку по экономике, праву и экологии**](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)

[**НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты. Переводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |