

Виктор Мамонов

Что делать, если Вас захотят уволить?

Инструкция по выживанию для карьериста



Виктор Мамонов

**Что делать, если Вас захотят
уволить? Инструкция по
выживанию для карьериста**

«Издательство «Перо»

2019

УДК 331.104
ББК 67.405

Мамонов В.

Что делать, если Вас захотят уволить? Инструкция по выживанию для карьериста / В. Мамонов — «Издательство «Перо», 2019

ISBN 978-5-00122-924-7

«Пиши заявление по собственному желанию. Ты уволен. Нам с такими, как ты, не по пути. Ты не подходишь нашей компании и не сможешь работать в команде. У тебя масса недостатков в работе, за которые мы можем уволить тебя по статье. Если не уйдешь по-хорошему, тогда служба безопасности передаст материалы о твоих «косяках» в правоохранительные органы, и мы добьемся возбуждения уголовного дела. Мы тебе столько проблем создадим, так репутацию испортим, что тебя никто на нормальную работу не возьмет. Так что давай, до свидания, бери ручку и пиши по собственному...»

УДК 331.104
ББК 67.405

ISBN 978-5-00122-924-7

© Мамонов В., 2019
© «Издательство «Перо», 2019

Содержание

Введение	6
Глава 1. Избавьтесь от иллюзий	9
Глава 2. Кто хочет Вас уволить?	12
Конец ознакомительного фрагмента.	17

Виктор Мамонов

Что делать, если Вас захотят уволить?

Инструкция по выживанию для карьериста

© Мамонов В., 2019

* * *

«Посвящается моим врагам, ибо они оказались хорошими учителями»

Введение

«Отряд не заметил потери бойца»
Михаил Светлов.

«Пиши заявление по собственному желанию. Ты уволен. Нам с такими, как ты, не по пути. Ты не подходишь нашей компании и не сможешь работать в команде. У тебя масса недостатков в работе, за которые мы можем уволить тебя по статье. Если не уйдешь по хорошему, тогда служба безопасности передаст материалы о твоих «косяках» в правоохранительные органы, и мы добьемся возбуждения уголовного дела. Мы тебе столько проблем создадим, так репутацию испортим, что тебя никто на нормальную работу не возьмет. Так что давай, до свидания, бери ручку и пиши по собственному.»

Почему человек чувствует себя беспомощной жертвой, когда его увольняют? За что система, в виде компании или организации, выбрасывает человека за борт? Как происходит, что человек превращается в пострадавшего одиночку, от которого отвернулись руководители и трудовой коллектив?

Многие самоубийцы, выжившие после прыжка с моста, говорят об одном и том же: «Когда ты летишь, ты вдруг понимаешь, что все твои проблемы решаемы. Кроме одной – ты уже летишь с моста».

Человек, которого только что уволили или которому грозят увольнением, находится в похожем психологическом состоянии. Он судорожно размышляет о том, что он сделал неправильно и где ошибся. В его голове роятся обрывки мыслей о возможных вариантах исправления ситуации. Возникает сожаление о несвоевременных действиях и неправильных решениях. Однако ничего уже нельзя изменить. Его уже «столкнули с моста», и он летит в пропасть.

Позже включается механизм психологической защиты, и человек убеждает себя и окружающих в том, что он все сделал правильно и в его неудачах виноваты враги и обстоятельства. Кто-то делает для себя какие-то выводы на будущее. Кто-то благополучно обо всем забывает до следующего увольнения.

До недавнего времени отсутствовала система знаний о том, что нужно делать и чего делать нельзя, чтобы избежать увольнения. Причина – в особенностях человеческого восприятия и ловушках мышления.

Человек тяготеет к примерам побед и успеха. Людям нравятся биографии великих людей, и они стремятся подражать им. Авторитет победителя оправдывает все. Историю пишут победители, и они ее переписывают в выгодном для себя свете. Однако история успеха – это, как правило, удачное стечение обстоятельств и результат действий, которые не всегда бывают приемлемыми с точки зрения закона, морали и общественного мнения. Победитель об этом не говорит, он предпочитает выделять свой ум, решительность, эффективность, талант, смелость, мужество, работоспособность и другие выдающиеся личные качества. История успеха – это всегда миф, созданный для прославления победителя.

«Успешные карьеры» блещут в свете софитов, улыбаются с экранов телевизоров, позируют на обложках модных журналов, дают интервью и выпускают автобиографические книги, выступают с мотивационными речами и дают советы фанатам.

Легко ли повторить их успех? Помогут ли вам их советы и секреты?

В то же самое время на «кладбище сломанных карьер» царит безмолвие и забвение. Этим неудачников никто не слушает. Эти лузеры забыты. Хотя именно эти люди могут обладать действительно ценной информацией.

Систематическая ошибка выжившего – разновидность систематической ошибки отбора, когда по одной группе («выжившим») есть много данных, а по другой («погибшим») – практически нет, в результате чего исследователи пытаются искать общие черты среди «выживших» и упускают из вида, что не менее важная информация скрывается среди «погибших».

Во время Второй мировой войны США привлекли венгерского математика Абрахама Вальда к работе по уменьшению потерь среди американских бомбардировщиков с использованием статистических методов. Специальная комиссия анализировала повреждения вернувшихся с вылетов самолетов и должна была предложить решения по дополнительной защитной броне. По результатам анализа было установлено, что чаще всего вражеским огнем повреждались крылья, стабилизаторы и фюзеляж. Однако Вальд предложил дополнительно бронировать кабину пилотов, двигатели и топливную систему, хотя данные части самолетов практически не имели повреждений. Вальд объяснил, что всю статистическую информацию о нанесенном уроне инженеры собирали с вернувшихся самолетов, а информации об утерянных машинах не было. Он предположил, что если самолет смог вернуться с характерными поломками на базу, то это свидетельствует о том, что данные поломки не являются критическими. Отсутствие нарушений в определенных местах свидетельствует о том, что самолеты с подобными неисправностями просто не долетели до своих аэродромов и погибли. Этот вывод подтвердился после окончания войны, когда были обнаружены подбитые бомбардировщики с вышедшими из строя двигателями, топливной системой и кабинами пилотов.

Подобную «ошибку выжившего» мы наблюдаем в других сферах деятельности человека, в том числе в бизнесе и в карьере. Люди изучают биографии успешных бизнесменов и топ-менеджеров, ходят на их тренинги, покупают их книги об их свершениях, но повторить их победы подавляющему большинству людей никогда не дано. Удачная стратегия не будет одинаково результативно действовать в другое время и в другом месте, в иных условиях и обстоятельствах, с другими действующими лицами. А объяснить риски и чего делать нельзя, успешный человек не может, потому что его решения и действия в итоге оказались правильными.

Гораздо важнее обращать внимание на неудачи и провалы, анализировать неверные стратегии и неэффективные тактики, изучать причины и следствия ошибок. Критически важно знать – чего делать нельзя. Жизненно необходимо предотвращать действия, которые могут привести к катастрофе. Все инструкции по выживанию, различные правила техники безопасности разрабатываются для предотвращения потерь, минимизации ущерба и разъяснения – чего делать нельзя! Однако вся индустрия бизнес-образования и консалтинга исторически монополизирована консультантами, которые исповедуют культ «историй успеха». То есть повторяются «ошибки выжившего». Проигравшие в «корпоративных войнах» и сломавшие свою карьеру люди не пишут мемуары, не дают интервью и не проводят тренинги. Данную информацию нужно собирать по крупицам.

В ваших руках уникальная книга – это первая в России инструкция по выживанию для карьеристов.

25 лет назад началось это исследование. В лихие 90-е для меня, как для спортсмена, было всего два варианта развития карьеры – или в бандиты или в менты. Я выбрал погоны, получил юридическое образование и прошел «школу советской милиции». Начал свою трудовую биографию в тюрьме и с интересом разбирал кейсы авторитетов, бизнесменов и руководителей, чья карьерная дорога привела их в места заключения. Позже была служба в отделе по борьбе с коррупцией Управления по борьбе с экономическими преступлениями МВД. Ценный опыт, увлекательные сюжеты, интересные персонажи обогатили мои познания о принципах и негласных законах в мире бизнеса и в сфере государственного управления. Потом я работал в корпо-

ративном управлении и службах безопасности крупных промышленных предприятий (Уфимский комбинат строительных материалов, Благовещенский арматурный завод, АНК Башнефть, ФГУП Почта России). Постоянное взаимодействие с высшим руководством компаний и HR-блоком по обеспечению кадровой безопасности, а также «корпоративные войны» и «сложные увольнения» были моим постоянным занятием долгие годы.

Я придумал девиз – «Настоящий безопасник, как хороший врач, должен иметь свое кладбище карьер топ-менеджеров».

В 2016 году я должен был перейти на новое перспективное место работы, но судьба распорядилась иначе. Многолетняя копилка побед пополнилась горьким опытом поражений. Это было неожиданно и очень болезненно, но существенно расширило горизонт видения принципов и правил построения карьеры. Я видел сотни разрушенных карьер. Многие были уничтожены при моем участии. Но я видел и обратную сторону медали. Много раз был на месте охотника, также прочувствовал и роль жертвы, пусть даже не в полной мере.

Чтобы освоить новую специализацию и получить более глубокие знания в HR, я поработал в Агентстве по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке. Там мы занимались созиданием, обучением и развитием. Новый опыт подтолкнул меня к изменению собственной жизни и переосмыслению профессиональных навыков. Я решил написать книгу с аналитикой основных карьерных ошибок и практическими советами – инструкцией по выживанию для карьериста в России.

Данная книга построена на рассмотрении ошибок, на анализе неудач, на осмысленном опыте сломанных карьер. Главная задача книги – рассказать, чего делать нельзя и что нужно делать, если вы хотите избежать жалкой участи – быть уволенным.

Глава 1. Избавьтесь от иллюзий

*«Мечты и иллюзии – это цветы, обвивающие наши несчастья»
Эмиль Сувестр.*

Какая стратегия в жизни является наиболее успешной?

В настоящее время работа по найму и построение карьеры – это единственный путь к благосостоянию для большинства людей.

С этой, на первый взгляд, очевидной истиной люди сразу же соглашаются и не задумываются о том, что большинство из них являются абсолютно зависимыми от работодателя. «Воздушные замки», построенные в мечтах из поверхностного знания своих прав и трудового законодательства, завышенного чувства собственной значимости, туманных перспектив и миражей разнообразия выбора, разрушаются при встрече с холодным ветром суровой действительности. Для большинства людей выбор отсутствует. Наемный труд – это единственный способ для этих людей заработать деньги. Включим критическое мышление и обратимся к цифрам.

Согласно данным отчета «Труд и занятость в России. 2017» Федеральной службы государственной статистики в 2016 году в Российской Федерации численность населения составляла 146 804 000 человек. В том числе численность рабочей силы 76 636 000 чел., из них безработные 4 243 000 чел. (уровень безработицы 5,5 %). Занятые в экономике 72 393 000 чел. (уровень занятости 65,7 %). В том числе работающих по найму 66 968 000 чел. (92,5 %), а работающих не по найму – 5 424 000 чел. (7,5 %).

подавляющее большинство работающих граждан России являются наемными работниками.

Наемный работник:

1. Работает по договору или договоренности.
2. Имеет гарантированное базовое вознаграждение, которое не зависит от дохода предприятия.
3. Несет ответственность только за свои действия и только в пределах своих должностных обязанностей, которые ему поручил работодатель.
4. Имеет возможность переложить ответственность на работодателя (вышестоящего руководителя или собственника предприятия).
5. Принимает решения только в пределах полномочий, которые ему делегировал работодатель.
6. Имеет возможность избегать риска либо получать за это гарантированное дополнительное вознаграждение или страховку.
7. Ограничен в свободе. Зависим от работодателя.

Предпринимательство, собственный бизнес являются для человека альтернативным путем получения личного и финансового благополучия. Однако этот выбор имеет ряд внутренних и внешних ограничений. К внутренним относятся качества личности предпринимателя, который должен уметь эффективно и долговременно работать в следующих условиях:

1. Прямая зависимость вознаграждения от доходов предпринимательской деятельности. В данном случае мало достигнуть каких-либо результатов, мало произвести какой-либо продукт, главное суметь в итоге продать продукт с прибылью и получить деньги.

2. Обязанность лично принимать решения, от которых зависит благополучие предприятия/наемных работников и собственное вознаграждение.

3. Принятие полной персональной ответственности за деятельность предприятия и за удовлетворенность других людей (наемных работников, клиентов).

4. Возможность делегировать полномочия в принятии решений подчиненным наемным работникам, оставляя за собой полную персональную ответственность, в том числе за действия наемных работников.

5. Работа в условиях неочевидности и неопределенности. Отсутствие гарантий.

6. Принятие предпринимательского риска. Преодоление страха.

7. Обретение определенной свободы. Предприниматель не имеет над собой работодателя. Условия жизни и работы предпринимателя и наемного работника кардинально отличаются.

Социологи и психологи утверждают, что в любой стране мира только 6-8 % населения обладают личными качествами, необходимыми для того, чтобы стать успешным предпринимателем.

Возможность человека стать предпринимателем также определяется внешними факторами, которые включают экономическую и политическую ситуацию, оснащенность ресурсами (финансовыми, материальными, трудовыми, технологическими и административными), развитие инфраструктуры и законодательства, уровень конкуренции, предпринимательскую удачу (оказаться в нужное время в нужном месте).

Согласно национальному отчету «Глобальный мониторинг предпринимательства» за 2016/2017 годы только 5 % населения планируют открыть бизнес в ближайшие 3 года. При этом около половины из них уже действующие предприниматели, которые планируют открыть еще один бизнес. Лишь 2,1 % россиян, не являющихся предпринимателями, рассматривают для себя возможность начать новое дело. По значению уровня предпринимательских намерений Россия занимает последнее место среди 65 стран участниц-проект GEM. По показателю оценки возможностей для создания бизнеса Россия заняла 64-е место среди 65 стран. В 2016 году в России на каждые 3 нарождающихся предпринимателей приходилось 2 респондента, закрывших бизнес.

Начать заниматься предпринимательской деятельностью еще не значит стать успешным предпринимателем. Как показывает практика и статистика, в России этот путь тяжелый, рискованный и непопулярный.

Таким образом, работа по найму и построение карьеры – это самый реальный, безопасный и понятный путь к успеху, материальному благополучию, удовлетворению амбиций подавляющего большинства людей. Многие люди не представляют свою жизнь без постоянной работы в каком-либо учреждении, организации, предприятии. Однако часто люди в России не осознают ценность своей «работы», имеют чрезмерно завышенную самооценку собственной востребованности на рынке труда, не соблюдают элементарных правил безопасности в построении своей карьеры и, как результат, оказываются перед фактом увольнения.

Иллюзии (обман чувств, искаженная реальность) и галлюцинации (бессмысленные бредни, несбыточные мечты) в немедицинском смысле – частые спутники начинающего карьериста в его грандиозных планах покорения «Олимпа». Тем страшнее оказываются последствия увольнения, которые зачастую человек осознает только после свершившегося факта увольнения. Согласно шкале стрессов американских психиатров Холмса и Рея стресс от увольнения с работы занимает 8-е место. Это ниже, чем смерть близкого члена семьи, развода, тюрьмы или серьезной болезни, но выше беременности, смерти близкого друга, смены места жительства и сексуальных осложнений.

Кроме этого, необходимо отметить, что поиск подходящего места новой работы является достаточно сложной и зачастую долговременной задачей. Согласно исследованию Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС в 2017 году россияне в среднем тратят на поиск работы 8 месяцев. При этом доля безработных, которые ищут работу более года, выросла до 33,1 %, а доля ищущих менее трех месяцев сократилась до 30,8 %.

Если вас не пугает перспектива оставаться 8 месяцев безработным или вы всерьез решили заняться предпринимательской деятельностью, то я искренне желаю вам удачи.

Если вы не хотите проходить столь серьезные испытания, то я уверяю вас, что карьера – самая успешная стратегия в вашей жизни. Увольнение – это чрезвычайно серьезный кризис, а возможно, даже крах вашей карьеры. Поэтому, в целях вашего карьерного выживания, вам жизненно необходимо изучить технику безопасности.

В российской армии есть поговорка «Воинский устав (боевой и караульной службы) написан кровью». Свод правил, определяющий порядок ведения боя и несения службы (боевого дежурства) в карауле, регламентирует действия военнослужащего. Эти правила содержат опыт поколений для того, чтобы воин победил и остался жив. Строчки устава написаны «кровью» тех военнослужащих, которые его не исполняли. Устав должен своевременно совершенствоваться и во имя будущего исправлять ошибки прошлого, за которые заплачено жизнями офицеров, солдат и матросов.

В течение моей 25-летней карьеры мне довелось занимать различные руководящие и ответственные должности в самых разных отраслях экономики. Однако основной моей специализацией оставались вопросы безопасности, кадровой безопасности, управления персоналом. Многие годы в ведущих компаниях России мне приходилось участвовать в корпоративных войнах, проводить отбор и проверку кандидатов на работу, обеспечивать «сложные» увольнения, организовывать служебные расследования и инициировать увольнение сотрудников компаний. В большинстве случаев я побеждал, но имею и неприятный опыт поражений. Многие люди обращаются ко мне за помощью и консультацией. На основе собственного уникального опыта и анализа сотен успешных и неудачных карьер написана эта книга. Я подготовил для вас свод практических навыков и авторскую методику по обеспечению безопасности карьеры.

Глава 2. Кто хочет Вас уволить?

«Победить дракона»

Итак, вы работаете в компании вашей мечты, занимаете достаточно значительную должность, получаете хорошую зарплату и очень хорошие бонусы. Вы упорно работали и по праву заслужили свое положение. Ваши планы на будущее основательные и вдохновляющие. Вас практически все устраивает, но хочется большего. И вот, как всегда неожиданно и не ко времени, происходит нечто, что вызывает у вас тревогу и страх за ваше будущее. На горизонте появилась угроза увольнения.

Какие действия вы должны сделать в первую очередь?

Самое главное и чрезвычайно сложное – это определить конкретное лицо или нескольких лиц, кто является инициатором вашего возможного увольнения. При всей видимой очевидности, что ваш руководитель увольняет вас, реальный механизм принятия данного решения, как правило, остается скрытым от ваших глаз. Решение о вашем увольнении принимается комплексно и по согласованию с несколькими лицами. Зачастую это решение – результат кулуарных интриг и схватки «бульдогов под ковром».

Кто является тем «драконом», который решил вас «сожрать», «уничтожить», «слить», «спилить», «снести», «отстрелить», «выгнать»?

Это лицо называется «драконом», потому что оно обладает властью принимать решения, участвовать в принятии решения или манипулировать лицом, принимающим решение о вашем увольнении. «Дракон» – это лицо, обладающее властью. Вы являетесь сотрудником, который прямо или косвенно зависит от «дракона». Поэтому вы имеете лишь один реальный шанс для защиты или атаки с целью победить «дракона». И этот единственный шанс вам может быть предоставлен в самом начале «схватки», либо вы можете действовать на опережение до начала «схватки». В случае неудачного использования вашего единственного шанса вопрос вашего увольнения становится лишь вопросом времени и способа. «Дракон», обладая властью, может выбирать стратегию и тактику, силы и средства, время и способы для осуществления вашего увольнения. Вся ваша дальнейшая защита будет способом оттягивания неизбежного конца «осады крепости», которую поочередно «берут штурмом» или «берут измором». Это базовый сценарий. Есть техники для продвинутых и особо стойких бойцов, но об этом надо рассказывать отдельно.

«Дракон», который хочет вас уволить, проявляет к вам враждебность. Это противоречит вашим интересам и разрушает вашу карьеру, а значит, является актом агрессии. Для вас абсолютно неважно в данный момент, прав ли «дракон» в своем желании. Главный приоритет для вас – это защита собственных интересов. Важно понимать, что «дракон», который хочет вас уволить – это ваш враг. Критически необходимо знать своего врага в лицо. Иначе его невозможно победить или нейтрализовать. Или вовремя уйти и избежать заведомо проигранной схватки с непобедимым и беспощадным «драконом».

Для чего необходимо такое радикальное отношение к «дракону»? Вы должны быть бдительны и внимательны. Любые признаки враждебности к вам со стороны руководителей или влиятельных сотрудников компании должны быть вами проанализированы. Ничто не должно оставаться без внимания. Если вы будете отмахиваться от конфликтов и споров, которые вам покажутся незначительными, если вы будете расценивать их как обычные рабочие ситуации, если вы будете успокаивать себя собственной правотой, то вы обязательно пропустите появление на вашем пути «дракона». Если «дракон» нападет первым и неожиданно, то у вас будет очень мало шансов сохранить вашу работу и карьеру.

А теперь самое главное из самого главного. «Драконы» крайне редко нападают в одиночку и без предварительной подготовки. «Драконы» – это хищники. «Драконы» в стае намного сильнее и опаснее, чем «дракон» – одиночка. Поэтому «драконы» предпочитают организовывать стаи, нападать из засад, загонять и окружать жертву, не оставляя ей ни малейшего шанса на спасение. В стае «драконы» распределяют роли – кто-то нападает, кто-то окружает жертву, кто-то охраняет тылы, кто-то руководит. При этом в вопросах вашего увольнения или увольнения других сотрудников состав стаи «драконов» может меняться с учетом вашего статуса и личных взаимоотношений. В этой связи вам критически важно установить всех участников стаи «драконов», всех инициаторов вашего увольнения. Если кто-то из инициаторов вашего возможного увольнения останется неизвестен, то вы не сможете им противодействовать и в итоге будете уволены. Многие «драконы» предпочитают оставаться в тени, скрывать свою истинную роль и действия. Установление всех инициаторов вашего увольнения является суперсложной задачей.

Какие виды «драконов» вы можете встретить в своей карьере?

В зависимости от местонахождения «драконы» бывают внутренние и внешние:

Внутренние «драконы» – это лица, обладающие властью, которые работают с вами в одной организации. Как правило, внимание людей сфокусировано именно на этом типе «драконов». Вы их лучше знаете, вы с ними общаетесь, у вас с ними имеются хорошие или плохие отношения. Вам кажется, что вы можете предсказать их поведение. Многие заблуждаются и думают, что «дракон», который работает в вашей организации, является вашим союзником и у вас общие корпоративные интересы.

Внешние «драконы» – это лица, обладающие властью, которые работают во внешних организациях, но имеют свои интересы в деятельности вашей компании. Данные интересы могут быть как очевидными, так и скрытыми. Внешние «драконы» связаны с внутренними «драконами» намного более близкими взаимоотношениями, чем вы можете себе представить. Вы можете эпизодически встречаться с внешним «драконом», а можете никогда не иметь с ним личной встречи. Как правило, внешние «драконы» – это искусные манипуляторы, прекрасно разбирающиеся в психологии, коварные и изощренные политики.

В зависимости от Вашей подчиненности «драконы» бывают: **«Дракон – непосредственный начальник»** – это руководитель, которому непосредственно вы лично подчиняетесь. Непосредственный руководитель всегда в одном-единственном лице. Он дает вам поручения, требует от вас отчет о проделанной работе, подписывает ваши заявления на отпуск и отгул, подписывает табель учета рабочего времени, дает вам характеристику и делает много других вещей, от которых зависит ваше благополучие. Вы проводите с ним много времени, как правило, можете его хорошо знать и предсказывать его поведение. Вы можете иметь компрометирующие материалы на своего руководителя и думать, что это важный «козырь». Очень часто у подчиненных возникает желание «подсидеть» своего руководителя и занять его место.

«Дракон – прямой начальник» – это вышестоящий руководитель, которому вы подчиняетесь. Прямых руководителей может быть несколько. Это все сотрудники, вышестоящие над вашим непосредственным руководителем. С данным типом руководителей вы общаетесь не так часто, как вам бы хотелось, и, как правило, только в связи с поручением и по согласованию с вашим непосредственным руководителем. При этом ваш непосредственный руководитель часто очень ревностно относится к вашему общению с вышестоящими руководителями, вплоть до запрета подобного общения. Вы же стремитесь изо всех сил предстать в наилучшем свете перед вышестоящим руководителем. Часто всеми правдами и неправдами инициируете

подобное общение, несмотря на риск конфликта с вашим непосредственным руководителем. Заполучить в покровители вышестоящего прямого руководителя – это мечта карьериста.

«Дракон – статусный ТОП-менеджер» – это руководитель, который занимает ответственную и высокопоставленную должность, но не является вашим прямым начальником. Этот руководитель не может давать вам прямых поручений, но может инициировать общие поручения, которые вам предстоит исполнять в части, вас касающейся. Также данный тип руководителя может косвенно или временно руководить вами в рамках различных приказов, деятельности совместных рабочих и проектных групп, может согласовывать или не согласовывать подготовленные вами документы и проекты. Короче говоря, рычагов влияния на вас у данного типа руководителей достаточно. Кроме этого, данный руководитель имеет высокую степень взаимодействия и, возможно, взаимозависимости с вашими прямыми руководителями. Также возможна зависимость вашего непосредственного руководителя от взаимоотношений с данным ТОП-менеджером. Чем выше статус данного ТОП-менеджера, тем большими возможностями он обладает для инициирования вашего возможного увольнения.

«Дракон – контролирующий менеджер» – это руководитель или специалист, который обладает полномочиями проводить в отношении вас проверки и контрольные мероприятия. Это могут быть сотрудники службы безопасности, внутреннего контроля и аудита, служб промышленной или пожарной безопасности, подразделения режима секретности и государственной тайны, отдела кадров и т. д. Одним словом сотрудники, которые имеют право или указание вас проверять и оформлять соответствующие документы о выявленных нарушениях. Такие руководители и сотрудники могут инициировать ваше привлечение к дисциплинарной/административной/уголовной ответственности или ваше увольнение. Очевидно, что иметь личных врагов среди подобной категории руководителей и сотрудников является не самой хорошей идеей. Люди подобной категории вряд ли когда-нибудь сумеют вам помочь, а испортить вам жизнь могут легко и с удовольствием.

«Дракон в погонах» – это руководитель или специалист органов государственной власти и управления, в том числе правоохранительных, контрольных и надзорных органов. Эти сотрудники имеют права и обязанности, возложенные на них законом. Они служат интересам государства и по закону имеют возможность предъявлять вам требования, проводить проверки, привлекать вас к установленной законом ответственности. От них также может зависеть принятие или не принятие решения (согласования документа), которое вам необходимо получить по служебным обязанностям. Таким образом, вы напрямую не подчиняетесь данному «дракону», но, как гражданин и должностное лицо, вы обязаны соблюдать множество законов, правил и нормативных актов. Контроль за их исполнением находится во власти «дракона в погонах». При наличии личной или служебной заинтересованности «дракон в погонах» может активно влиять не только на вас, но и на поведение ваших руководителей. Это еще один пример косвенного, но весьма эффективного воздействия на вашу карьеру. Топ-менеджеры прекрасно знают, что вопрос назначения на высокую руководящую должность зачастую сопряжен с большим количеством официальных и понятийных согласований в органах государственной власти и управления.

«Дракон – конкурент» – это руководитель или влиятельный сотрудник другой организации/предприятия/компании, которая в орбите своих интересов имеет вашу компанию. В целях обеспечения собственных интересов «дракон» – конкурент должен иметь партнеров или лоббистов в вашей компании. Вы можете иметь с ним различные точки зрения на закупочную деятельность и выбор подрядчиков, условия оплаты и исполнения договоров, причины и

мотивы принятия решений и т. д. Именно поэтому он носит название «дракон-конкурент», он, как правило, имеет конкурирующую точку зрения на деятельность вашей организации. Если вы не являетесь его партнером или лоббистом, но занимаете важную должность, то «дракон» – конкурент будет предпринимать усилия по вашему подчинению, нейтрализации или уничтожению. То есть «дракон-конкурент» может инициировать ваше увольнение, но при поддержке других «драконов». Собственные возможности у «дракона-конкурента» ограничены, поэтому он отличается коварством и вероломством. Часто «дракон-конкурент» пытается дискредитировать вас и распространяет о вас ложь и клевету.

«**Дракон-завистник**» – это руководитель или сотрудник вашей или иной организации/предприятия/компании/органа государственной власти, который имеет к вам лично крайне неприязненное отношение. Главный мотив «дракона-завистника» – это месть. Возможно, когда-то вы его лично оскорбили, помешали или навредили. Теперь, имея достаточно времени и энергии, данный человек будет прикладывать огромные усилия, чтобы вам отомстить. Зачастую причина и размер планируемой «драконом-завистником» мести не соразмерны. Но такова природа «дракона-завистника», он отличается крайней степенью завистливости, мстительности, коварства, лживости, жестокости, склочности, беспринципности, вероломства и интриганства. Чаще активность «дракона-завистника» проявляется после его собственного увольнения или отстранения от дел. Имея массу времени и огромные нереализованные амбиции, «дракон-завистник» переключается на более успешных врагов, которых он стремится уничтожить, чтобы удовлетворить уязвленное чувство собственного достоинства. Может действовать как скрытно, так и открыто. Перед выбором средств для мести, как правило, не останавливается. Будет стараться не просто добиться вашего увольнения, а полностью уничтожить вашу репутацию и перспективы карьерного роста. Крайне изобретателен и активен. Может действовать как в сговоре с другими «драконами», так и самостоятельно. Для разрушения вашей репутации привлекает все возможные каналы, в том числе СМИ, интернет, жалобы во все возможные органы и инстанции, письма в адрес вашего вышестоящего руководства и в адрес высшего руководства страны. Может фабриковать анонимные сообщения, поддельные доказательства и компромат. Излюбленный метод – это клевета и ложный донос. При этом действия грамотно обставляются, в том числе юридически, поэтому ответственности за данные действия не боится. Часто подает официальные заявления в правоохранительные и контрольные органы. Как правило, хорошо подготовлен юридически и прекрасно ориентируется в принципах функционирования бюрократии.

«**Дракон разочарованный**» – это ваш непосредственный или прямой руководитель, который изменил свое отношение к вам с положительного на отрицательное. Ранее руководитель не просто хорошо к вам относился, но и доверял вам, рассчитывал на вас, строил планы с участием вашей кандидатуры. Однако что-то произошло, и вы поступили не так, как ожидал ваш руководитель. Вы не оправдали его надежд. Возможно, вы не выполнили свои обещания или обязательства перед ним. Возможно, вы предали его. Возможно, вы просто не смогли соответствовать его завышенным требованиям. В любом случае руководитель чувствует себя разочарованным, обманутым, винит вас в неудачах.

В зависимости от силы «драконы» бывают:

Слабый «дракон» – это руководитель, который обладает необходимыми полномочиями, но не обладает достаточным авторитетом и статусом в компании для того, чтобы продать свое решение. Опасный противник, в первую очередь своей непредсказуемостью. Молод и не имеет нужного опыта или отсутствуют необходимые личные качества (глуп или труслив) для того, чтобы стать сильным руководителем. Желание принимать важные решения, в том

числе о вашем увольнении, толкает его на совершение эмоциональных, поспешных или некомпетентных действий. Зачастую закомплексован и склонен принимать эмоциональные решения. Противник, которого можно победить путем психологических манипуляций и привлечением на свою сторону авторитета вышестоящего руководителя.

Сильный «дракон» – это руководитель, который занимает достаточно высокую должность и обладает значительным авторитетом среди других руководителей и сотрудников компании. Высокий статус сильного «дракона» позволяет ему продавливать и лоббировать решения в своих интересах. Как правило, часть решений может принимать самостоятельно в связи с делегированием прав от высшего руководства. Очень серьезный противник. Борьба с сильным «драконом» крайне сложно и возможно только в случае, если вы имеете покровителем вышестоящего руководителя.

Непобедимый «дракон» – это собственник или главный руководитель компании. Фактически верховный правитель и последняя инстанция в компании. Борьба с непобедимым «драконом» бессмысленно. Незначительные тактические победы полностью перечеркиваются однозначным стратегическим поражением. Если вас уволили незаконно, то вы можете восстановиться через суд. Но если непобедимый «дракон» принял решение от вас избавиться, то вас будут увольнять до тех пор, пока не уберут окончательно. Даже понимая, что увольнение незаконно и последует восстановление через суд с выплатой всех штрафных санкций, часто непобедимый «дракон» отдает распоряжение уволить сотрудника. На моей памяти были случаи, когда сотрудника увольняли 6 раз и он 6 раз восстанавливался через суд. В итоге его уволили в 7-й раз, и он уже не смог восстановиться через суд, потому что все требования закона были соблюдены. Непобедимый «дракон» имеет роскошь идти на принцип и добиваться победы, не считаясь с ценой.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.