

Как сделать карьеру и не стать интриганом

Надо усвоить правила ведения офисной войны

Варвара Гранкова

Политика – дело грязное. Но внутриофисная политика неизбежна. Как замечал Аристотель, «человек по своей природе есть существо политическое». Участвуете вы в ней или нет, политика внутри вашей компании оказывает сильное влияние на происходящее с вами, ваши проекты и команду, поэтому трудно оставаться к ней равнодушным.

Если позаимствовать идеи политолога Гарольда Лассуэлла, внутриофисную политику можно трактовать как неписанные правила, определяющие, кто, когда и как получает или не получает повышение, бюджет для проекта, право голоса при принятии решения. Именно поэтому мы так сильно не любим внутриофисные интриги: когда судьба зависит от неписанных правил, особенно если они входят в противоречие с официальными правилами, и система выглядит коррумпированной или, как минимум, лицемерной, создается ощущение, что в компании царит самоуправство и ведется нечестная игра.

Результаты исследований не вызывают удивления: когда сотрудники воспринимают обстановку на рабочем месте как политизированную и полную интриг, они меньше увлечены работой, их производительность ниже, а вероятность ухода из компании выше. И все-таки для того, чтобы быть эффективным, необходимо научиться играть в игры, а не жаловаться на них. К счастью, не всякая внутриофисная политика плоха и можно играть в подобного рода игры, не продавая душу дьяволу.

Корпоративная культура

Многое из того, что мы называем корпоративной культурой, дает ключ к пониманию внутриофисной политики. Культура состоит из воспринимаемых как должное предположений, ценностей, убеждений, норм и привычек, которые определяют «как здесь принято». Некоторые аспекты культуры желанны, и организации

гордятся ими («У нас высокая производительность», «Мы выступаем за культурное разнообразие и инклюзивность»). Другие ее аспекты показывают, что для компании нежелательно («Мы стараемся избегать конфликтов»). А с помощью термина «политика» можно описать определенные аспекты темной стороны корпоративной культуры. Научившись расшифровывать этот секретный язык организаций и говорить на нем, вы сможете изменить свою карьеру и стать ведущим игроком.

В чем же разница между хорошей и плохой политикой.

Выявить плохую легко. Она состоит из пререканий, маневрирования, заискивания, подсиживания, сплетен, с помощью которых люди продвигаются по службе за счет других сотрудников или всей организации. Суть плохой политики в продвижении себя любой ценой. В крайних случаях люди действуют подло, возможно даже беспринципно или аморально, как об этом писал Макиавелли, чтобы сознательно навредить кому-либо ради личной выгоды.

Ради спокойствия

Внутриофисные битвы часто ведутся, чтобы обеспечить инициаторам интриг душевное спокойствие, рассказал бывший директор по персоналу Ecco Shoes Алексей Аверьянов. Интриганы нередко используют тактику сбора компромата: выискивают факты, выставляющие жертву в невыгодном свете, и подают их под негативным соусом.

В то же время хорошая политика предполагает продвижение собственных интересов без ущемления прав других людей или законных интересов организации. Она включает достойные методы, которые позволяют получить признание за свой вклад, сделать так, чтобы ваши идеи воспринимали всерьез и вы могли влиять на других людей и принимаемые решения. Вы имеете право высказать мнение об эгоистичных, ленивых или не заслуживающих доверия коллегах, мешающих достичь более впечатляющих результатов. Если продвижение ваших интересов служит высшей цели, в этом нет ничего страшного. Говоря о хорошей политической игре, обычно упоминают смекалку, обширные связи, умение обсуждать свои идеи и управлять заинтересованными лицами.

Политические навыки

Социальные науки могут многое рассказать о плюсах хорошей внутриофисной политики. Исследование Джеральда Ферриса и его коллег показывает, что политические навыки можно разделить на четыре группы.

Социальная проницательность. Способность понимать других людей и самоосознание, позволяющее понимать, какими они видят вас. Большинство людей думает, что самоосознание означает самоанализ, но по сути оно является осознанием других, т. е. пониманием того, как они видят вас и как ваше поведение влияет на них.

Молодые интриганы

50% российских сотрудников – представителей поколения Y готовы ради карьеры пойти по головам, выяснили исследователи аналитического центра компании «Альфастрахование». 43% опрошенных сотрудников 31–40 лет сказали, что не против делать карьеру с помощью интриг. И лишь треть людей старше 40 лет готовы поступать так же.

Межличностное влияние. Способность ощутимо влиять на то, как и что думают другие люди. Сюда относится, во-первых, понимание их предпочтений и интересов и, во-вторых, персонализация вашей идеи, благодаря чему эта идея соответствует мотивам других людей.

Умение заводить знакомства. Способность формировать взаимовыгодные отношения с широким кругом разных людей. Циники скажут, что заводить знакомства и не работать (в оригинале игра слов *networking* и *nonworking*) – практически одно и то же, но для того, чтобы оказывать влияние, необходимо иметь поддержку. И, как говорится в старой поговорке, контакты означают контракты (*contacts mean contracts*).

Умение выглядеть искренним. Способность выглядеть честным и открытым. Недостаточно быть честным; собеседник должен считать, что вы искренни. Насколько вы считаете честным самого себя, в данном случае не так важно по сравнению с тем, насколько честным считают вас другие люди.

Исследования показывают, что применение этих навыков способствует результативности труда, лидерству и продвижению по карьерной лестнице независимо от характера и уровня интеллекта – и с их помощью можно компенсировать свои недостатки. В то же время нехватка нужных навыков может свести на нет усилия умных, честных и трудолюбивых людей.

Дальновидный начальник

От степени владения перечисленными навыками зависит, будут ли считать начальника самонадеянным или ценить за то, что он ясно излагает требования и дает ясную обратную связь. В ходе одного исследования выяснилось, что у не слишком искушенных в вопросах

внутриофисной политики руководителей сотрудники теряли интерес к работе, когда им ставили задачу, а по результатам предоставляли обратную связь. В отличие от них подчиненные более искушенных в этих вопросах менеджеров положительно относились к аналогичным действиям руководителя. Иными словами, важно не только, что делает начальник, но и как. Если он проявляет дальновидность, то может управлять эффективнее и его не назовут слишком властным.

37% сотрудников

российских компаний сталкиваются на работе с интригами, показал опрос, проведенный в 2017 г. Online Market Intelligence. 49% респондентов сказали, что в их компаниях люди, грамотно ведущие подковерную борьбу, достигают карьерных вершин и получают материальные выгоды. Поэтому 41% участников опроса сами готовы включиться в плетение интриг против коллег, если будут уверены в успехе и безнаказанности

Чтобы вас считали влиятельным, а не хитрым, эгоистичным и манипулирующим другими, требуется проявлять искренность. Вспомните Эдди Хаскелла из классического сериала «Предоставьте это Биверу», чьи попытки льстить и заискивать перед родителями никого не могли обмануть. Люди окажут большее доверие вам и с большей заинтересованностью отнесутся к вашим идеям, если не будут чувствовать подвоха. И это возвращает нас к основной разнице между хорошей и плохой политикой.

Предпочитая не играть в офисные игры на работе из чистоты помыслов или из отвращения к такого рода действиям, вы не только проявляете наивность, но и ставите себя в невыгодное положение. Перефразируя Платона, можно сказать: отказываясь принимать участие в политике, вы рискуете тем, что крупные решения, которые повлияют на вас, будут принимать менее опытные и проницательные люди с менее благородными намерениями. Можно пользоваться неписаными правилами для общего блага и продвижения собственных интересов, оставаясь честным и сохраняя чувство собственного достоинства.

[Источник:](https://www.vedomosti.ru/) <https://www.vedomosti.ru/>