

Parvenitul, colegul pentru care nu există reguli

Este personajul de la serviciu care ajunge ușor în posturi de conducere. Pentru el există o singură deviză: să câștige funcții și bani cu efort minim. Arivistul sau parvenitul poate fi recunoscut după dorința acută de a câștiga (bani, admirație, promovare), practicând o competiție internă neconstructivă în relația cu colegii săi.

Pentru el nu există reguli și nici scrupule: apelează la metode nu tocmai cinstite, dar important este să-și atingă scopurile. Așa îl caracterizează, în linii mari, specialiștii în resurse umane.

Motivat financiar

Parvenitul există în aproape orice colectiv, dar iese în evidență mai ales la serviciu pentru că aici are ce câștiga. „Poate fi definit ca o persoană motivată exclusiv financiar, ce avansează în carieră pe baza unor criterii care nu țin de experiență, competențe și potențial, ci datorită unor conjuncturi favorabile.

Este o persoană destul de întâlnită, mai ales în companii foarte mari în care se poate «ascunde» cu ușurință“, clarifică profilul personajului Iulia Lazea, Senior Consultant la HART Human Resource Consulting.

Relații extraconjugale, vorbele rele despre colegi, starea continuă de agitație care vrea să denote faptul că muncește mult, activarea rețelei de cunoscuți - nimic nu lipsește din arsenalul acestui personaj toxic.

Parvenitul se infiltrează ușor printre colegii-cheie, mai ales că pentru el scopul scuză mijloacele. „Este caracterizat de o motivație puternică pentru reușită și depune eforturi pentru a ajunge acolo unde își dorește, chiar dacă aceste eforturi nu sunt întotdeauna direcționate pe căi etice și corecte“, explică Cristina Rogobete, researcher la Manpower România.

Intrigi de birou

La serviciu, parvenitul ajunge de cele mai multe ori șef. Ioana M. de la o firmă cu mai bine de 500 de angajați din Capitală a început să cunoască foarte bine acest personaj. Este nevoită să-l suporte zi de zi și chiar să accepte directive din partea acestuia. Este vorba de șeful ei, Tudor.

„Toți colegii din departament îl numesc pe la spate parvenitul. A ajuns în funcție de conducere pentru că și-a săpat colegii și pentru că are o relație apropiată cu una dintre șefele cele mari“, povestește Ioana. Cazul șefului ei nu este singular. Parvenitul are șanse mari de reușită în marile companii, acolo unde munca altora îi acoperă ușor propriile lipsuri.

Ca simplu coleg, parvenitul este mult mai greu de suportat. „Rezultatele muncii sale pot avea un impact negativ asupra rezultatelor și moralului echipei din care face parte, producând un dezechilibru în departamentul respectiv din perspectiva performanței. Astfel, colegii îl pot privi cu neîncredere, evitând colaborarea cu acesta“, mai spun specialiștii în HR.

Este și cazul Simonei care lucrează într-un departament de șase persoane de la o firmă de IT. Colegii o recomandă ca intrând în tiparul parvenitului și nu înțeleg cum a ajuns în acest departament dacă, practic, nu știe să facă prea multe. „Oamenii din firmă vorbesc despre «strâmbele» pe care le băga colegilor turnându-i șefului tot felul de vorbe despre ceilalți oameni din firmă“, spun colegii.

Bani mulți, muncă puțină

Parveniții nu se feresc să-și declare scopurile. O demonstrează și deviza unui grup de blogeri care se mândresc cu faptul că sunt ariviști. „Eu sunt un arivist. Și sunt român. Ceea ce vreau e să câștig cât mai mulți bani, fără muncă. Sau cu muncă cât mai puțină. Vreau să maximizez pe cât se poate raportul bani/muncă. Iar banii să fie cât mai mulți“, scrie unul dintre aceștia.

O mare parte din stresul de la birou este generat de colegi și de superiori, mai ales că nu există colective ideale. Cu ajutorul specialiștilor, „Adevărul“ a stabilit 12 categorii de colegi toxici, pe care le-a prezentat pe scurt. Acestea sunt:

- 1 Bârfitorul
- 2 Încurcă-lume
- 3 Parvenitul
- 4 Atotștiutorul
- 5 Antisocialul
- 6 Carieristul
- 7 Leneșul
- 8 Obsedatul de control
- 9 Lingăul
- 10 Negativistul
- 11 Prețiosul
- 12 Tipicarul

Deloc prost

Parvenitul nu este nici pe departe asociat cu prostia. El își folosește inteligența pentru a găsi modalități prin care poate să scape de responsabilități și, în același timp, să se aleagă și cu laude. „Pentru asta e nevoie de idei“, spun psihologii.

Parvenitul, motivat exclusiv financiar, avansează în carieră pe baza unor criterii care nu țin de experiență și competențe.

Iulia Lazea
senior consultant HART

Relația arivistului cu colegii poate fi una tensionată, deoarece aceștia resping persoanele care se bucură de beneficii nemeritate.

Cristina Rogobete
researcher Manpower România

În ciuda metodelor nu întotdeauna cinstitute la care apelează, un astfel de angajat poate fi productiv.

Monica Georgescu
specialist HR
Lugera & Makler

Când competiția devine neloială

Competiția între colegi a devenit o situație normală. Mulți dintre angajații din companiile mari sau medii sunt nevoiți să lupte pentru a obține o promovare. Ce se întâmplă însă atunci când ești mulțumit cu slujba ta, cu salariul tău și nu ești interesat de o promovare. Aici intervine aproape mereu parvenitul, spun specialiștii. „În acest caz ar trebui să fii cu ochii-n patru pentru că ar putea exista persoane interesate de funcția ta“, spun psihologii britanici, citați de presa internațională.

Angajații aflați în această situație se vor simți amenințați, iar randamentul lor va fi mult mai scăzut: vor avea tulburări de somn, vor fi storși de energie și nu se vor mai putea concentra. Aceștia își pot rezolva problemele apelând la mai multe metode de terapie. Sfatul psihologilor ce dă rezultate întotdeauna este unul singur: nu lăsați garda jos!

De foarte multe ori arivistul pândește cea mai mică greșeală a colegului a cărui funcție o visează și îl atacă în fața șefului cel mare. Competiția neloială poate apărea și când vine vorba de un concurs de proiecte. Parvenitul nu s-ar jena în nici un fel să fure ideea colegului sau să provoace conflicte între echipe.

Sfaturile specialiștilor

Psihologii oferă și câteva sfaturi pentru a face față competiției neloiale:

Rămâi profesionist! Mai devreme sau mai târziu metodele folosite de competitorii care trișează vor ieși la iveală. Dacă folosești aceleași metode riscul ca reputația ta să fie pătată este destul de mare. În plus, dacă vrei să obții o promovare, evidențierea incompetenței celorlalți nu este cea mai bună soluție.

Monitorizează-ți competitorii! Fii cu ochii pe posibiii tăi competitori care pot face oricând un pas în față, în defavoarea ta. În plus, în timp ce monitorizezi mișcările altora trebuie să fii sigur că găsești cele mai bune idei.

Nu te aștepta să câștigi mereu! Încearcă să anihilezi competiția comporându-te ca și cum ați fi o echipă. Dacă ai obținut o victorie, nu te aștepta să câștigi întreaga luptă. Decizia înlăturării unui angajat care se dovedește a fi neproductiv nu este întotdeauna prima soluție pe care o vede angajatorul.

Pro

Productivitate

Competiția crește productivitatea în cadrul unei echipe și îi ajută pe angajați să vină cu idei noi. Concursurile de proiecte sunt încurajate mai ales în marile companii, dar nu lipsesc nici în cele medii și mici.

Contra

Sub stres

Unii angajați nu lucrează eficient în condiții de stres provocate de competiții. În cazul unui concurs, aceștia pot fi timorați și pot avea un randament redus, mai ales din cauza faptului că își simt funcția amenințată.

Pe marginea prăpastiei

Competiția este încurajată în companiile mari

Poziția parvenitului nu este întotdeauna foarte sigură. Uneori acesta poate fi identificat încă de la interviul de angajare, prin întrebări legate de motivația de schimbare, solicitarea de exemple concrete din activitatea profesională, proiecte în care a fost implicat și rezultatele pe care le-a

înregistrat.

„Poate avansa destul de ușor dacă este într-un context favorabil. La fel de ușor însă poate fi descoperit și îndepărtat dintr-o organizație care valorizează performanța, ceea ce ar genera și un val de referințe negative care să circule în piață“, spune Iulia Lazea de la HART.

Reprezentării firmelor de recrutare nu exclud însă și varianta ca unele companii chiar să încurajeze astfel de personaje toxice. „Dezvoltarea profesională a acestui tip de angajat este influențată de cultura organizației în care el se află. Dacă în cadrul companiei este încurajată promovarea pe alte criterii decât cele ce țin de competențele profesionale, acesta poate să acceadă la poziții cheie sau chiar la vârful ierarhiei“, crede Cristina Rogobete de la Manpower.