

SYLWIA

KRÓLIKOWSKA

P.R.O.M.I.O.T.E.<sup>®</sup>



AWANSUJ  
SZYBCIEJ  
ZARABIAJ  
WIĘCEJ

P.R.O.M.O.T.E.<sup>®</sup>

SYLWIA

KRÓLIKOWSKA

P.R.O.M.O.T.E.

®

Firmamento

AWANSUJ  
SZYBCIEJ  
ZARABIAJ  
WIĘCEJ

Copyright © 2016 by Sylwia Królikowska. All right reserved.

Autor: Sylwia Królikowska

Tytuł: PROMOTE. Awansuj szybciej, zarabiaj więcej

Wydanie I

ISBN: 978-83-65372-24-6

Agent literacki: **Anna Grabka**

Projekt okładki: **Janusz Skierkowski**

Zdjęcia: **Sylwia Domin**

Stylizacja: **Paulina Tomasik, Anna Bobula, Marta Budka**

Redakcja i korekta: **Urszula Dobrzańska, Beata Burkat**

Skład: **Janusz Skierkowski**

Wydawnictwo: **Firmamento**

[www.Firmamento.pl](http://www.Firmamento.pl)

Tarnów, 2016

Niniejsza publikacja ani żadna jej część nie mogą być kopiowane ani w jakikolwiek inny sposób reprodukowane, powielane czy odczytywane przez środki publicznego przekazu bez pisemnej zgody Autorki. Wykonywanie kopii zarówno metodą kserograficzną, jak i fotograficzną oraz kopiowanie książki na nośniki filmowe, magnetyczny lub inny powodują naruszenie praw autorskich do niniejszej publikacji.

Wszelkie prawa zastrzeżone.

## SPIS TREŚCI

Podziękowania .....	6
Wstęp.....	9
Model P.R.O.M.O.T.E.* – Wprowadzenie.....	13
P jak Proactive, czyli bądź proaktywny .....	25
R jak Recognized, czyli bądź rozpoznawalny.....	59
O jak Observant, czyli bądź uważnym obserwatorem.....	93
M jak Motivated, czyli bądź zmotywowany.....	111
O jak Open for feedback, czyli bądź otwarty na informacje zwrotne.....	133
T jak Trustworthy, czyli bądź godny zaufania.....	157
E jak Empowered, czyli bierz odpowiedzialność.....	185
Czy jesteś P.R.O.M.O.T.E.*?.....	207
Jak rozmawiać o podwyżce .....	223
Jak nie rozmawiać o podwyżce .....	237
Podsumowanie .....	247

## PODZIĘKOWANIA

Mam w życiu dużo szczęścia i przyciągam wyjątkowych ludzi. Wielu wspaniałych ludzi, których spotkałam na swojej drodze, stanowiło dla mnie źródło inspiracji do napisania tej książki. Obawiam się, że nie jestem w stanie wymienić ich wszystkich z imienia i nazwiska. Kilku osobom chciałabym jednak podziękować bardzo osobiście:

**Jeroen Evenhuis** – dziękuję Ci za Twoje cenne rady i uwagi. Dziękuję, że miałeś czas i ochotę dzielić się swoimi doświadczeniami i jako pierwszy „challengowałeś” proponowane przeze mnie rozwiązania.

**J. J. Evenhuis** – dziękuję Ci, że zawsze byłeś przy mnie w chwilach zwątpienia. Choć masz tylko 7 lat i nie przeczytałeś ani strony z tej książki, zawsze mówiłeś, że nie wolno

mi się poddawać. Pamiętam o złożonej Ci obietnicy – następną książkę piszemy razem!

**Ania Królikowska, Stefan Królikowski, Urszula Madejska, Ania „Ruda” Ejsmont, Basia Ejsmont, Marek Kalisz** – moja najbliższa rodzina. Dziękuję, że zawsze we mnie wierzyliście i byliście dla mnie olbrzymim wsparciem. Wiem, że rodziny się nie wybiera, ale gdybym kiedykolwiek miała wybór, to wybrałabym właśnie Was!

**Lena Czernecka, Klaudia Fryc-Mallick, Edyta Babiarz, Natalia Flak** – moje ukochane najbliższe współpracownice. Dziękuję za wszystkie konstruktywne wskazówki i ciepłe słowa. Jestem dumna i wdzięczna, że na co dzień pracuję z tak wspaniałymi kobietami!

**Maria Kula** – kobieta, która nauczyła mnie pisać. Dziękuję za godziny konsultacji, wskazówek i naprowadzania na właściwy tor. Bez Ciebie ta książka nie wyglądałaby tak, jak wygląda, a być może wcale by jej nie było!

**Łukasz Milewski, Basia Milewski, Ania Grabka i wspomniała brygada Milewski i Partnerzy oraz World Class Speaker Academy.** Gdy spotykasz ludzi, którzy mają prawdziwą pasję i serce do tego, co robią, to wiesz, że musi z tego powstać coś pięknego! Wasze zaangażowanie jest dla mnie źródłem nieustającej inspiracji!

Aleksandra Błaszczyk, Aleksandra Brzoza, Magda Bukała, Ela Kolny-Cukier, Ania Jurkowska, Lidka Lesiecka, Iga Machalewska, Magda Magiera, Karolina Manugiewicz, Paula Maslich, Agnieszka Menet, Magda Mickiewicz, Magdalena Nowak, Ania Nowosielska, Darek Pietyszuk, Agnieszka Langer-Król, Aleksandra Lichoń, Magda Ludwiczak, Renata Szostak, Ewelina Tychota, Aleksandra Włodarska, Ela Zielińskai wielu innych moich klientów, którzy przez wszystkie te lata ufali mi i oddawali pod opiekę swoich pracowników. Jestem wdzięczna, że mogłam wspierać ich rozwój i pomagać Wam budować silne i stabilne organizacje.

Dziękuję wszystkim uczestnikom moich szkoleń. Mam nadzieję, że ta książka będzie dla Was źródłem inspiracji i pomoże Wam podnosić skuteczność działania. Mocno trzymam za Was kciuki i życzę wielu sukcesów!



## WSTĘP

Rzecz dzieje się w pewne marcowe popołudnie w małej krakowskiej firmie usługowej. Do gabinetu szefa (jednocześnie właściciela firmy) wchodzi pracownik i oznajmia, że chce pomówić o podwyżce. Zaskoczony szef prosi pracownika, by ten usiadł, i rozpoczyna z nim rozmowę:

**Szef:** Franku, jestem otwarty na dyskusję o twojej podwyżce. Powiedz proszę, jakie masz argumenty? Jak mnie przekonasz do tego, żebym ci ją dał?

**Franek:** Będzie cię teraz stać, żeby dać mi 500 złotych więcej.

**Szef (zaciekawiony):** Tak? O czymś ważnym nie wiem?

**Franek:** Masz dwójkę dzieci. Od kwietnia łapiesz się na program 500+!

To był ten moment, kiedy szef się załamał. Już nawet nie chciało mu się mówić: „Wiesz Franku, ja mam dwoje dzieci, od państwa de facto dostanę 250 złotych na każde z nich. Planowałem przeznaczyć te pieniądze na dodatkowe zajęcia pozalekcyjne, książki, inne pomoce naukowe. Rozumiem, że mam im teraz odebrać te pieniądze i przekazać je tobie?”. Przyszła mu także do głowy myśl, że może to i lepiej, że nie ma piątki dzieci, bo pracownik zażądałby nie 500, a 2000 złotych podwyżki! Po prostu nie chciało mu się zaczynać tej dyskusji. Zamiast tego powiedział grzecznie, acz dobitnie: „To nie jest dla mnie argument. Przyjdź proszę, gdy będziesz miał dobry argument”. Pracownik wyszedł bez słowa. Nie mam jednak pewności, że zna odpowiedź na pytanie: „Jaki jest ten dobry argument, który przekona mojego szefa, by dać mi podwyżkę?”.

Ta historia wydarzyła się naprawdę jednej z moich koleżanek, która zrozpaczona zadzwoniła do mnie, aby mi ją opowiedzieć. Gdy minęło pierwsze zaskoczenie, zaczęłam się poważnie zastanawiać, jak to jest z tymi podwyżkami. Okazuje się, że według badań TNS<sup>1</sup> 48% Polaków nigdy nie uczestniczyło w rozmowie o podwyżce. Wśród pracujących Polaków tylko 12% ubiegało się o wzrost wynagrodzenia w 2014 roku, a co dziesiąty prosił o podwyżkę ponad 3 lata temu. Jedną z głównych barier w podjęciu tematu jest brak wiedzy i punktu odniesienia. Jedna czwarta badanych nie

---

<sup>1</sup> Raport Pracuj.pl „Podwyżka bez tabu” został opracowany na podstawie badania przeprowadzonego przez TNS Polska w dniach 10–15 września 2014 r. na reprezentatywnej grupie pracujących Polaków (n = 1000). Metodologia: wywiady telefoniczne wspomagane komputerowo (CATI).

podejmuje go, ponieważ nie wie, czy na swoim stanowisku mogłaby zarabiać więcej, a 17% nie ma pewności, czy zasługuje na wzrost wynagrodzenia. I w końcu moje ulubione dane: 75% badanych uważa, że jeśli pracownik zasługuje na podwyżkę, to powinien ją zaproponować pracodawca. Czyli trzy czwarte pracowników jest zdania, że szef sam powinien do nich przyjść. Obawiam się, że trzy czwarte pracowników doświadczają głębokiego rozczarowania...

Modne jest ostatnio przekonanie, że jeśli chce się zarabiać sensowne pieniądze, to nie można pracować na etacie. Pracując na etacie, wzbogacasz jedynie zachłannego szefa lub – co gorsza – wielkie koncerny i korporacje. Nie zgadzam się z tym stwierdzeniem. Uważam, że osoby pracujące na etacie mają prawo zarabiać duże pieniądze, rozwijać się oraz samorealizować. Nie każdy z nas musi być przedsiębiorcą i nie każdy z nas odczuwa potrzebę posiadania swojego biznesu. Ja sama od ponad 10 lat prowadzę własną firmę i często z zazdrością spoglądam na osoby, które bez względu na to, czy są chore, czy jadą na dłuższy urlop, otrzymują comiesięczne wynagrodzenie. Od 10 lat nie byłam na L4 (gdy się prowadzi własną działalność, to człowiek dziwnym zrządzeniem losu wzmacnia swoją odporność i jakoś nie choruje). O urlopie macierzyńskim i wychowawczym nie wspomnę, bo uważam, że to wstyd, jak traktuje się przedsiębiorcze matki. Tak samo z urlopem – moja definicja urlopu to: „ten czas, kiedy nie zarabiam”. Modne jest także ostatnio pojęcie przychodu pasywnego, czyli osiągnięcia takiego stanu

finansowego, który zapewnia nam wymarzoną wolność finansową. Wolność finansową, czyli w wyobrażeniu wielu taki stan, gdy się leży i pachnie, a dzięki trafnym posunięciom biznesowym i inwestycjom pieniądze zarabiają się same. Uważam, że trudno jest osiągnąć stan „leżę, pachnę i nic nie robię, a pieniądze zarabiają się same”, wierzę jednak, że w naszym kraju jest możliwe zbudowanie sensownej wolności finansowej. Osoby, które osiągnęły wolność finansową, powiedzą wam jednak jedno – aby czerpać zyski z przychodu pasywnego, warto mieć najpierw jakiś kapitał. Dodatkowo osoba, która ma podpisaną umowę o pracę i co miesiąc otrzymuje stałe wynagrodzenie, to idealny kandydat do budowania wolności finansowej w oparciu o inwestowanie w nieruchomości!

Ta książka jest bardzo konkretnym poradnikiem dla tych wszystkich, którzy chcieliby zarabiać więcej, pracując na etacie. Nie wiem, jak potoczy się wasze życie, i życzę wam z całego serca, abyście kiedyś nie musieli w ogóle pracować! Póki jednak pracujecie na etacie, wykorzystujcie ten czas mądrze, to znaczy budujcie swoją silną markę osobistą, zapewnijcie sobie odpowiednie stanowisko i wynagrodzenie oraz czerpcie pełnymi garściami z tego wszystkiego, co daje wam wasza praca, zwłaszcza praca w korporacji. Mam nadzieję, że dzięki radom zawartym w tej książce będzie to łatwe i przyjemne.

MODEL P.R.O.M.O.T.E.<sup>®</sup> –

WPROWADZENIE

**Z tego rozdziału dowiesz się:**

- dlaczego jedni awansują szybko i bezboleśnie, a niektórzy mimo ciężkiej pracy nadal tkwią w tym samym miejscu;
- jakie zachowania wchodzą w skład modelu P.R.O.M.O.T.E.®;
- że aby dostać awans i podwyżkę, wcale nie musisz pracować ciężiej niż do tej pory.

## **Kasia**

Kasia ma 35 lat i od 7 lat pracuje w dziale administracji pewnego dużego banku. Kasia ma solidne wykształcenie branżowe, w zeszłym roku dodatkowo skończyła studia podyplomowe. Nabyta wiedza bardzo pomaga jej w codziennej pracy. Kasia jest punktualna i sumienna, wszystkie zadania zawsze wykonuje poprawnie i terminowo. Niestety, Kasia lubi sobie ponarzekać. Mimo wielokrotnego zwracania jej uwagi przez koleżanki i szefa nie potrafi zapanować nad swoją komunikacją. Słynie też z tego, że głośno rozmawia ze swoim komputerem, tj. gdy dostaje wiadomość, wzdycha na całe biuro i mówi do ekranu: „No i co ja ci mam, człowieku, odpowiedzieć? Czego ty ode mnie chcesz?”.

## **Franek**

Franek ma 28 lat i od 3 lat pracuje na stanowisku specjalisty do spraw obsługi klienta w pewnej międzynarodowej korporacji. Franek płynnie mówi w trzech językach, doskonale zna wszystkie procedury i procesy, chętnie wdraża nowych pracowników i jest dla nich buddy coachelem. Franek słynie z tego, że nigdy nie zostaje w pracy po godzinach (nawet jeśli robi tak cały zespół, bo wymaga tego nagła sytuacja), a jeśli bierze dodatkowe zadania, zawsze jest to okupione jęczeniem. Frankowi łatwo też przychodzi głośne komentowanie poczynań swojego szefa (np. „Nie moja wina, że ktoś ma problem z asertywnością”).

## **Marysia**

Marysia ma 33 lata i jest starszym specjalistą księgowym w pewnym centrum finansowym. Marysia jest ekspertem, jeśli chodzi o zagadnienia merytoryczne, wszystkie zadania wykonuje poprawnie i terminowo, jest bardzo lubiana (może dlatego, że nigdy nikomu nie odmawia pomocy). Marysia marzy, by zostać liderem zespołu, jest jednak bardzo nieśmiała. W trakcie spotkań w ogóle się nie odzywa, nienawidzi prowadzić prezentacji, a jeśli ma dobry pomysł, np. na usprawnienie, to idzie do swojego przełożonego, by ten przekazał go dalej (to, co i jak przełożony przekazuje, jest już poza jej kontrolą).

Co łączy te trzy osoby? Wszystkie trzy chciałyby zarabiać więcej, a Marysia dodatkowo chciałyby jeszcze dostać awans na stanowisko lidere. Czy na podstawie tych krótkich opisów uważasz, że wyżej wymienione osoby zasługują na awans i podwyżkę? Wiemy, że wszystkie trzy wykonują swoje zadania poprawnie i terminowo. Wiemy, że wszystkie posiadają kompetencje niezbędne do wykonania pracy, znają języki obce i stanowią realne wsparcie dla swoich zespołów. Jeśli masz doświadczenie biznesowe, to po przeczytaniu powyższych opisów już wiesz, że Kasi, Frankowi i Marysi będzie bardzo trudno dostać awans i podwyżkę. Dlaczego? Dlatego, że nie spełniają pewnych wymagań stawianych przez organizację pracownikom, których chce doceniać, nagradzać i awansować. Kasia przez swoje narzekanie zbudowała sobie



wizerunek wampira energetycznego, a żaden szef nie będzie promował podwyżką i awansem takiej postawy. Franek, choć jest kompetentny i pomocny, nie jest wzorem proaktywności i nie buduje wizerunku osoby odpowiedzialnej, której na sercu leży dobro firmy. Marysia pomimo tego, że jest świetnym specjalistą, nie potrafi zawalczyć o siebie i przekonać innych do tego, że jest gotowa, by wejść w rolę lidera zespołu. Każda z tych trzech osób ma kompetencje i potencjał, by rozwijać swoją karierę w danej organizacji. Teraz mają wybór: albo nic w sobie nie zmienią i – jak podpowiada mi doświadczenie – nie zrealizują swoich ambicji i planów, albo zmienią swoje zachowanie, tak by udowodnić całemu światu, że zasługują na docenianie i promocję.

Zdaję sobie sprawę z tego, jak demotywujący bywa brak jasnej ścieżki kariery. Chcielibyśmy się rozwijać i awansować, ale nie wiemy, jakie mamy możliwości. Jednak gdy już znamy kolejne etapy kariery, to nie wiemy, co konkretnie zrobić, aby je osiągnąć. Nawet jeśli firma ma spisane profile kompetencyjne, opisy stanowisk i systemy ocen, nie zawsze jest jasne, co sprawia, że jedna osoba szybciej dostaje awans i podwyżkę, a inna musi odczekać swoje.

Od kilkunastu lat jestem aktywna w międzynarodowym środowisku biznesowym. Początkowo sama pracowałam na etacie i dzielnie walczyłam o lepsze wynagrodzenie, a od ponad 10 lat prowadzę firmę i jestem szefową, która podwyżki daje. W roli zewnętrznego konsultanta i trenera współpracuję

zarówno z małymi, jak i bardzo dużymi firmami, i uważnie obserwuję, kto podwyżki i awanse dostaje, a kto obchodzi się smakiem. Z jednej strony mamy wspomniane profile kompetencyjne i systemy ocen, z drugiej jednak – istnieją pewne zachowania pracowników, które po prostu przyspieszają otrzymanie przez nich awansu i podwyżki. W wyniku tych obserwacji i wywiadów z liderami i menedżerami organizacji, z którymi miałam możliwość współpracować, stworzyłam model P.R.O.M.O.T.E.®. Model, który bardzo jasno definiuje, jakie zachowania pracowników podnoszą ich skuteczność, jeśli chodzi o otrzymanie awansu i podwyżki. Jeśli zatem marzy ci się szybki awans i podwyżka, sprawdź, czy spełniasz założenia modelu P.R.O.M.O.T.E.®.

### Model P.R.O.M.O.T.E.®

- **P jak Proactive, czyli bądź proaktywny.** Przekraczaj oczekiwania, wychodź z inicjatywą, wnoś wartość dodaną. Nie siedź i nie narzekaj, ale aktywnie poszukuj rozwiązań.

Większość znanych mi pracowników popełnia pewien kardynalny błąd – wychodzą z założenia, że jeśli pracują sumiennie, bezbłędnie i terminowo, to należy im się awans i podwyżka. Zwykle są zaskoczeni i rozczarowani, gdy słyszą od przełożonych, że za wykonywanie swoich obowiązków (spełnianie oczekiwań) należy im się co miesiąc ustalone wynagrodzenie. Jeśli chcą dostać więcej, muszą od siebie

dać więcej. Moja główna rada – jeśli chcesz dostać awans i podwyżkę, musisz udowodnić, że przekraczasz określone oczekiwania. Musisz pokazać pewną wartość dodaną, tak aby twój przełożony zrozumiał, że **oczekujesz czegoś więcej, bo dajesz od siebie coś więcej**. Gdy mówię otwarcie w ten sposób na swoich szkoleniach, widzę, że część osób jest poruszona, a czasami wręcz oburzona. Możesz się oburzać. Nie zmienia to jednak odwiecznego prawa ekonomii – żeby coś wyjąć, trzeba coś włożyć.

- **R jak Recognized, czyli bądź rozpoznawalny.** Nie siedź w kącie, bo cię nie znajdą! Pokaż się, zaprezentuj się, bądź zauważalny. Mów o sobie i swoich osiągnięciach. Bądź aktywny w trakcie spotkań, bierz udział w dodatkowych projektach.

Możesz być superekspertem w swojej dziedzinie, ale jeśli nie potrafisz się sprzedać, to nie ma znaczenia, jak wielka jest twoja wiedza, nikt tego nie zauważy i nie doceni. Swego czasu w korporacjach modne było hasło *visibility*, które w wolnym tłumaczeniu oznacza „pokaż się”, „niech cię zobaczą”. Umiejętność autoprezentacji i budowania marki osobistej to jedna z najważniejszych umiejętności we współczesnym świecie. Nie jest moją intencją, by zachęcać cię do przechwalania się. Chcę tylko, abys nauczył się budować adekwatną samoocenę i mówić o swoich sukcesach w sposób otwarty i przekonujący.

- **O jak Open for feedback, czyli bądź otwarty na informacje zwrotne.** Proś o informacje zwrotne i wysłuchuj, co ktoś ma ci do powiedzenia, zastanawiaj się nad tym i wdrażaj konieczne zmiany w swoim zachowaniu. Nie tłumacz się, nie broń, nie szukaj winnych.

Wiem, że niełatwo jest przyjmować uwagi pod swoim adresem. Każdy z nas chce myśleć o sobie dobrze i jeśli dostajemy sygnał od otoczenia, że nie jesteśmy tak fajni, jak nam się wydaje, to jest to bolesne. Moje pytanie zawsze brzmi: „Jaka jest intencja osoby, która daje nam informację zwrotną?”. Jeśli chce nam sprawić przykrość, to jej uwagi możemy zignorować. Jeśli jednak ktoś chce dla nas dobrze i mówi nam wprost, jakich zmian powinniśmy dokonać w swoim zachowaniu, żeby osiągnąć to, czego chcemy, to wypadałoby się nad taką informacją zwrotną pochylić. Proś o informacje zwrotne: „Jak blisko/daleko awansu i podwyżki jestem? Które moje zachowania mnie do tego przybliżają, a które oddalają?”. Słuchaj oczywiście swojej intuicji i bądź spójny ze swoimi wartościami, bierz jednak pod uwagę, co inni mają ci do powiedzenia.

- **M jak Motivated, czyli bądź zmotywowany.** Nie pracuj dla firmy czy szefa, ale dla siebie. Bądź zaangażowany, pracuj z pasją i pozytywną energią.

Pisząc o motywacji, zawsze podkreślam, że trzeba wprowadzić jasne rozróżnienie na motywację zewnętrzną („kij

i marchewka”) i wewnętrzną (satysfakcja, poczucie sensu i spełnienia). Wiele osób uważa, że motywacja zewnętrzna nie jest prawdziwa. Jeśli muszę kogoś do czegoś zachęcać lub przymuszać, to nie można mówić o motywacji, ale o wpływie społecznym. Ilu z nas jednak lubi czy nawet kocha swoją pracę? Ilu widzi w niej głęboki sens i czuje się spełnionym? Wierzę, że nawet nie doświadczając tak intensywnych emocji i pasji, można być zaangażowanym i dawać z siebie 100%.

- **O jak *Observant*, czyli bądź uważnym obserwatorem.**  
Obserwuj swoje otoczenie biznesowe uważnie i sprawdzaj, jakie zachowania są pożądane i nagradzane. Bądź uważny na ludzi, sytuacje i okazje.

Często mówimy, że ktoś osiągnął sukces, bo miał szczęście. Bo znalazł się w odpowiednim miejscu i w odpowiednim czasie. Zgadzam się z tym, że na naszej drodze bardzo często pojawiają się pewne szanse, pewne okazje. Jednak aby móc je wykorzystać, trzeba je najpierw zauważyć. Nie można wygrać na loterii, jeśli wcześniej nie kupiło się kuponu! Wielu pracowników nie czyta firmowego newslettera, nie chodzi na spotkania z szefostwem firmy, nie interesuje się tym, co się w danej organizacji dzieje. Potem zaś przychodzi zazdrość, że koleżanka jedzie w delegację do Azji. Przecież ta informacja była podana do publicznej wiadomości, każdy mógł aplikować. Ale ty o tym nie wiedziałeś, bo nie czytasz e-maili z działu personalnego. Zacznij się interesować tym, co się dzieje w twojej organizacji, zacznij obserwować, jakie

działania są podejmowane, zacznij być aktywnym członkiem swojej społeczności firmowej, a zobaczysz, że nagle pojawi się wiele szans i okazji, o istnieniu których nie wiedziałeś.

- **T jak Trustworthy, czyli bądź godny zaufania.** Pracuj rzetelnie i uczciwie, ucz się na błędach, bądź słowny, nie kombinuj, nie oszukuj. Buduj relacje oparte na zaufaniu, bądź wiarygodny i konsekwentny.

Zaufanie w biznesie to jeden z najważniejszych elementów budowania długofalowych partnerskich relacji. Zaufanie się zdobywa, a nie dostaje w prezencie. Jeśli obiecujesz, że coś zrobisz, a potem tego nie robisz, to tracisz zaufanie. Jeśli po raz kolejny popełniasz ten sam błąd, to tracisz zaufanie. Jeśli obmawiasz kogoś za jego plecami, to tracisz zaufanie. Jeśli uda ci się zbudować i utrzymać wysokie zaufanie do siebie, to możesz być pewien, że jesteś bliski osiągnięcia swoich celów. Zaufanie to kapitał, który będzie procentował w trakcie całej twojej kariery i który jest jednym z najważniejszych elementów budowania silnej marki osobistej.

- **E jak Empowered, czyli bierz odpowiedzialność.** Myśl i działaj w szerszym kontekście biznesowym, bierz odpowiedzialność za siebie i za swoje decyzje, nie ograniczaj się stwierdzeniami: „To nie ja”, „To nie moje”, „To nie leży w zakresie moich obowiązków”.

Mówi się, że w zespole pracownicy widzą drzewa, a szef widzi las. Coś, co może nie mieć sensu z perspektywy drzewa, ma sens z perspektywy lasu. Liderzy często narzekają, że ich pracownicy działają, jakby mieli klapki na oczach – nie widzą, nie rozumieją wpływu swoich działań na cały zespół czy całą organizację, podejmują krótkofalowe decyzje i myślą przede wszystkim o swoim komforcie. Jeśli chcesz objąć dane stanowisko, już dziś udowodnij, że potrafisz wykonywać zadania z tego poziomu! Jeśli chcesz być liderem, już dziś zacznij myśleć jak lider!

### **Każdy może być P.R.O.M.O.T.E.®**

Jak widzisz, wszystkie elementy składające się na model P.R.O.M.O.T.E.® to pewnego rodzaju zachowania, nawyki, które można w sobie wykształcić. Model zbudowałam w taki sposób, by nie uzależniać skuteczności jego działania od uwarunkowań osobowościowych i charakterologicznych. Jako psycholog jestem świadoma tego, że pewne cechy osobowości ułatwiają, a inne utrudniają codzienne funkcjonowanie. Głęboko jednak wierzę, że każdy – bez względu na to, czy jest ekstrawertykiem, czy introwertykiem; czy ma wysoki, czy niski neurotyzm – może spełniać założenia modelu P.R.O.M.O.T.E.®, a więc szybko awansować i zarabiać więcej pieniędzy.

W książce rozprawiam się także z jeszcze jednym popularnym mitem – jeśli chcesz dostać podwyżkę i awans, to musisz

więcej pracować. Wiele osób chciałoby zarabiać więcej, ale nie więcej pracować. Ludzie nie chcą więcej pracować nie dlatego, że są leniwi (choć u części osób i to może być powodem), ale dlatego że mają inne priorytety w życiu (rodzina, przyjaciele, pasje itd.). Jestem pełna zrozumienia, gdyż sama wyznaję zasadę, że każdy z nas powinien dążyć do tego, aby pracować mniej i zarabiać więcej. W tej książce nie będę cię namawiała, żebyś pracował więcej. Będę cię namawiała, żebyś pracował i zachowywał się inaczej. Nie ma sensu pracować jeszcze więcej, niż pracujesz teraz, jeśli nikt tego nie zauważy (nie stosujesz żadnych technik autopromocji). Nie ma sensu pracować jeszcze więcej, niż pracujesz teraz, jeśli twój szef ci nie ufa i nie ma przekonania, że jesteś gotowy objąć wyższe stanowisko. Przeczytaj tę książkę uważnie, a zrozumiesz, że awans i podwyżka są w zasięgu twojej ręki!