

## ГЛАВА 4

### ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ

*Современному человеку при выборе профессии нужно обязательно учитывать пять «т»: талант, трудолюбие, терпение, такт и темперамент.*

В.И. Филатов,  
директор Московского городского центра  
профессиональной ориентации

*Самомаркетинг — Влияние личных особенностей на выбор карьеры — Управление профессиональной карьерой*

#### 4.1. Самомаркетинг

Делая карьеру в условиях рынка труда, каждый из нас выступает как создатель и продавец собственной рабочей силы. Добиться успеха можно, зная конъюнктуру рынка и его законы.

Для достижения поставленных профессиональных целей необходимо проанализировать реальность их достижения с помощью алгоритма, состоящего из следующих пяти шагов [58, с. 35].

*Шаг 1:* поиск относящейся к делу информации. Следует провести глубокий поиск всей имеющейся информации о различных профессиях и специальностях. Желательно найти профессионала, который помог бы сориентироваться в этом море информации.

*Шаг 2:* составление реального списка выбора. Раздобыв необходимую информацию о различных карьерах, представляющих для вас интерес, вы обнаружите, что некоторые из них можно безболезненно исключить. Например, трудно найти работу по некоторым специальностям, если вы перешагнули определенный возрастной предел, другие имеют чрезвычайно строгие требования, которым вы можете не соответствовать, по некоторым специальностям наблюдается переизбыток рабочей силы. Вам следует выбрать карьеру по профессии, имеющей перспективу, в которой вы имеете реальный шанс добиться успеха.

*Шаг 3:* приобретение необходимой квалификации и прохождение соответствующей подготовки.

Обладая несколькими рекомендательными письмами, вы еще не имеете никаких гарантий. Они просто свидетельствуют о вашей компетенции, и не более того. Но хорошая квалификация сможет напрямую свидетельствовать в вашу пользу, особенно если это относится конкретно к данной должности или выполняемым обязанностям. \

*Шаг 4:* приобретение соответствующего опыта.

Квалификация должна быть подкреплена практическим опытом, если вы хотите добиться

прогресса в карьере. В этом вам могут помочь специализированные курсы обучения. Некоторые из них имеют значительную практическую направленность, иногда даже с элементами «настоящей работы», другие же — чисто теоретический характер.

*Шаг 5:* начало вашей карьеры (или новой карьеры).

Здесь понадобится умение представить себя работодателям и клиентам, убедить их, что вы подходите для выполнения конкретной работы и, собственно, понимаете то, что от вас требуется. Необходимо создать себе репутацию надежного, компетентного и внушающего доверие профессионала.

Термин «маркетинг» стал в последние годы очень популярным, но многие понимают его смысл односторонне, фактически приравнивая маркетинг к деятельности по рекламе и сбыту товаров. На самом деле функции маркетинга намного шире [160, с. 7].

Во-первых, нужно правильно определить, в каком товаре нуждается потенциальный покупатель и где этот покупатель находится. Если вы хотите получить престижную и высокооплачиваемую работу, вам необходимо предложить на рынке труда платежеспособным работодателям именно тот товар, в котором они нуждаются.

Во-вторых, даже располагая ходовым и ценным товаром, вы не сможете его продать, если не сумеете организовать его рекламу и сбыт. Нужно, прежде всего, предоставить информацию о себе потенциальным работодателям так, чтобы с вами захотели встретиться и познакомиться поближе. На встрече с работодателем подать себя так, чтобы он захотел принять вас на работу, предложил достойные условия труда и оплаты. Это тоже составная часть маркетинга.

И в-третьих, приобретая товар, покупатель не должен разочароваться в покупке. Если вы не сумеете закрепиться на полученной вами работе и добиться в ней успеха, то ваша карьера не состоится. В лучшем случае у вас не будет дальнейшего роста, в худшем — вы потеряете работу.

Когда вы выступаете со своей рабочей силой на рынке труда, вы обязаны, как правило, самостоятельно осуществлять те функции маркетинга, которые в промышленной компании осуществляют отдельные служащие и специалисты. Овладение методами самомаркетинга является необходимым условием успешной карьеры.

Как узнать, за какой товар на рынке труда дают хорошую цену [160, с. 8]?

Можно дать особую характеристику современного рынка высококвалифицированного труда в России.

Наиболее высокую оплату труда предлагают представительства иностранных компаний в России, их дочерние фирмы и СП, а также некоторые усиленно развивающиеся российские предприятия, банки, торговые и финансовые фирмы. При этом предпочтительные шансы получить хорошую работу имеют финансисты, бухгалтеры, юристы, организаторы (менеджеры) производства, снабжения, сбыта, продаж,

особенно те из них, кто хорошо владеет иностранным языком и имеет опыт работы в коммерческих структурах.

Для получения более точной картины вы можете обзвонить ряд фирм, расположенных в вашем городе. Проще вести разговор, если вы звоните на фирму, опубликовавшую объявление о потребностях в кадрах или конкурсном отборе кандидатов.

Подобные телефонные звонки являются хорошим тренингом разговора с работодателем. Даже если первые звонки дались вам с трудом, в дальнейшем вы преодолеваете психологический барьер, совершенствуете технику ведения переговоров. Как учесть возможные изменения на рынке труда? Трудно дать в полной мере достоверный и детальный прогноз изменения ситуации на рынке высококвалифицированного труда в России. Но, если исходить из того, что рыночные отношения будут развиваться, можно сделать ряд предположений.

1. Рыночной экономике необходима мощная банковско-финансовая инфраструктура. Поэтому можно ожидать постоянную потребность в высококвалифицированных и хорошо оплачиваемых специалистах банковского дела, финансов, страхования, фондового рынка, бухгалтерского учета и налогообложения.

2. Дальнейшая интеграция России в мировой рынок будет поддерживать потребность в специалистах по внешнеэкономической деятельности, а также во владеющих иностранными языками специалистах для предприятий с участием иностранного капитала. Кроме того, будут постоянно расширяться возможности для работы наших специалистов за рубежом.

3. Страна уже перешла от экономики всеобщего дефицита к экономике, где существуют серьезные проблемы со сбытом продукции. Поэтому следует ожидать увеличения потребностей в хороших специалистах по маркетингу и сбыту.

4. Формирование слоя «богатых» людей (10—15% населения) будет сопровождаться развитием сферы услуг, предназначенных для удовлетворения их потребностей (медицинские услуги, образование, туризм). А это означает, что уже сейчас имеется некоторое количество успешно работающих перспективных предприятий, особенно в области добычи топлива, сырья, а также производства относительно простых продуктов на их основе. Работники этих предприятий окажутся в наиболее выгодном положении.

5. И наконец, любой фирме всегда будет нужен хороший менеджер.

В целом можно ожидать постоянного приближения ситуации на рынке труда к положению, которое является типичным для большинства стран с развитой рыночной экономикой [160, с. 108].

Практически каждый человек сталкивается в своей жизни с такой проблемой, как выбор карьеры. При этом каждый стремится достичь в жизни определенных успехов: покорить какие-либо вершины,

достичь наилучших результатов, стремиться к совершенству и профессионализму в какой-либо области и, несомненно, получению удовлетворения от проделанной работы.

Выбор профессии — это очень важное решение, поскольку ошибки в этом выборе могут привести к самым негативным результатам. Сам выбор профессии зависит только лично от человека, так что необходимо иметь представление о собственных склонностях и способностях, а также и о существующих профессиях. Чтобы обойти конкурентов на рынке труда и получить интересующую работу, с которой человек будет успешно справляться, мало иметь непреодолимое желание ее получить — необходимо обладать определенными качествами и личностными характеристиками, специальными знаниями, получить хорошее образование и правильно ориентироваться в конкретной ситуации. И необходимо помнить, что главным в работе является не только заработок, но и удовольствие, получаемое от нее.

Психолог Фредерик Херцберг провел многочисленные исследования мотивации труда по месту работы. В своих книгах, среди которых особенно выделяется «Работа и природа человека», и научных статьях Херцберг приводит беседы с представителями самых разных групп населения США, Венгрии, Финляндии и Советского Союза. И он пришел к выводу, что деньги, равно как и прочие конкретные характеристики деятельности, не являются причиной столь рьяного усердия на работе и удовлетворения ею.

Самая большая неудовлетворенность ощущается, когда вы недостаточно зарабатываете и ненавидите свою работу. Однако не прослеживается и обратной зависимости: хороший заработок еще не означает удовлетворения работой или желание делать ее лучше [155, с. 28].

Настоящий менеджер должен сочетать в себе все лучшие качества, т.е. знать законы управления, разбираться в своей области бизнеса, быть преданным делу и фирме, уметь представлять ее интересы, ладить с начальниками и подчиненными, разбираться в людях, быть энергичным и приятным человеком.

В сущности, менеджер — это человек, который самостоятельно принимает решения по какому-либо вопросу. На разных уровнях они отличаются, прежде всего мерой ответственности, сложностью задач, количеством людей, находящихся в подчинении, и заработной платой.

У английского слова manager несколько значений — управляющий, заведующий, дирижер, хозяин, уполномоченный вести переговоры, импресарио... Условно менеджеров подразделяют на три категории:

- 1) entry level— низший, тренировочный уровень;
- 2) middle manager — средняя позиция;
- 3) senior manager— высшее звено.

В самом понятии «менеджер» соответственно заложены три этапа карьеры. Схема напоминает пирамиду: если средними могут стать многие из тех, кто начинает с нуля, то прорвутся к вершинам менеджмента только единицы — лучшие из лучших.

Самым ярким примером успешной карьеры в истории мирового менеджмента является карьера Ли Якокки, прошедшего путь от инженера-стажера в компании «Форд Моторс» до поста ее президента. Сейчас он руководитель крупнейшего в мире автогиганта «Крайслер».

Журнал «Карьера» предложил рейтинг экономических профессий. В рейтинге учитывались 7 показателей: возможность трудоустройства, минимальная (стартовая) и максимальная заработная плата, профессиональные риски, ограничения при приеме на работу по стажу, возрасту и полу [77].

Сегодня экономист — самая перспективная профессия, гарантия карьеры и перспектив. Это к тому же одна из самых современных профессий: экономика живет завтрашним днем и лишь отчасти — сегодняшним (см. рис. 4). В вузах на экономические факультеты неизменно высокие конкурсы. И все же, по оценкам специалистов, ближайшие 5—7 лет экономистов будет не хватать. А вот потом прогнозируют жесткую конкуренцию среди специалистов этого профиля.

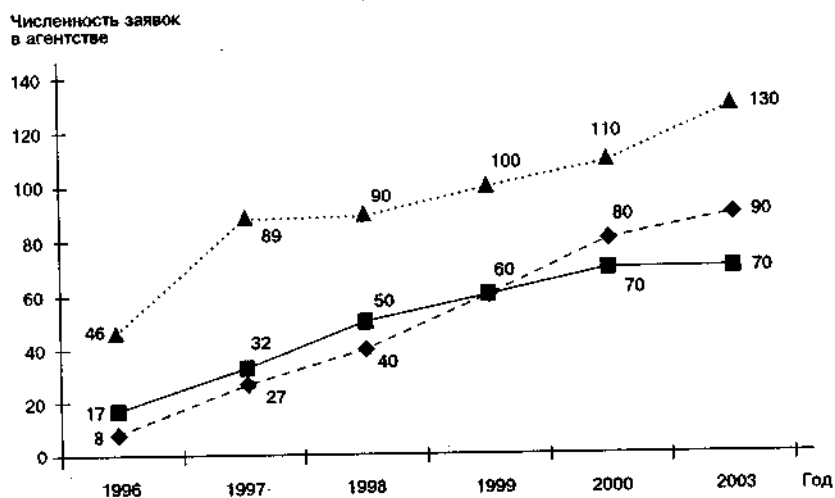


Рис. 4. Динамика спроса на экономические профессии

- ◆ — экономист на коммерческом предприятии
- ■ — аудитор
- ▲ — экономист-чиновник, специалист по Центробанку РФ

Экономисты нужны везде: без грамотного бухгалтера, аудитора или финансового директора невозможно процветание ни государства, ни частных компаний.

Рейтинг экономических профессий возглавляют аудиторы. Эта профессия хорошо оплачивается и не связана с риском. Аудитор — это палочка-выручалочка для организаций со сложной системой финансового учета, когда бухгалтерия начинает захлебываться. Помимо всего прочего, аудитор отстаивает интересы фирмы в налоговой инспекции. Главное в аудите — опыт.

На втором месте — менеджер продаж (товаровед). Зарботная плата товароведов даже выше, чем аудиторов. Зато возможности устроиться на хорошую работу (открыть дорогой бутик, супермаркет или автосалон) ограничены: слишком сильна конкуренция.

Сейчас товароведа чаще называют менеджером по продажам. Менеджеры по продажам имеют самую разнообразную специализацию. Среди них есть товароведы-эксперты, товароведы-организаторы, инженеры—экономисты общественного питания и маркетологи.

На третьем месте — экономист в коммерческой структуре. По сравнению с товароведами зарботки экономистов ниже. Зато это

самая спокойная и самая перспективная специальность: сейчас среди выпускников отечественных вузов экономисты-финансисты составляют всего 15%. А во всем мире их — 25—40%.

Крупным коммерческим структурам требуются, как правило, экономисты узкого профиля. В банках обязанности экономистов четко разграничены. Кто-то занимается вопросами кредитования, учета или финансирования инвестиционных проектов. Все эти навыки приобретаются с опытом [77].

После вуза молодой специалист может рассчитывать на должность зам. начальника отдела. Возможности роста неограниченны. Начальник отдела, зам. начальника управления, вице-президент и, наконец, председатель правления — такова карьерная лестница преуспевающего экономиста.

Всплеск спроса на профессию экономиста пришелся на 1988— 1993 гг. Тогда коммерческие структуры росли как грибы, а потому карьеры делались молниеносно — за 1—2 года. Сейчас из-за перенасыщенности рынка на этот процесс уйдет, как минимум, 5—7 лет.

Несмотря на высокие зарботки, профессия бухгалтера занимала на период опроса лишь четвертое место в рейтинге (см. приложение 1). И тем не менее в ближайшие 5 лет спрос на грамотных бухгалтеров будет расти.

Что же все-таки означает «сделать карьеру»?

Сделать карьеру — значит добиться престижного положения в обществе и высокого уровня дохода. При этом имеется в виду престижность с точки зрения широкого общественного мнения. Если исходить из этого определения, то логично, например, считать удавшейся карьеру главного бухгалтера коммерческого банка, получающего в 10 раз больше, чем в среднем получает работающий по найму.

Из всего вышесказанного становится ясно, что существует тесная связь между понятиями «карьера» и «успех».

Содержание успеха при любой деятельности определяет постановка цели, которая, в свою очередь, диктуется ситуационной обстановкой. Несмотря на то, что успех рассматривается как событие, получающее социальную и общественную оценку, его относительность очевидна. То, что одни считают успехом, другие могут воспринимать как неудачу. Успех — это вопрос масштаба, вопрос ожидаемых результатов и целевой установки.

Стремясь к признанию и успеху, необходимо объективно оценивать свои силы и возможности на этом пути. И совсем не лишним будет следующий вопрос: достигаема ли выбранная цель или вами движет амбициозность, нездоровое чувство зависти? Только трезвый анализ собственных желаний и своего внутреннего потенциала позволит добиться реальных достижений, а не остаться у разбитого корыта, один на один с горькими сожалениями по поводу краха всех надежд и чаяний.

Карьера — это субъективно осознанные собственные представления человека о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения своей трудовой деятельностью. Это поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника. Жизнь человека вне работы имеет значительное влияние на карьеру, является частью карьеры. Это продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности. Иначе говоря, карьера — это индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении всей рабочей жизни [180].

«Сделать карьеру» — значит добиться престижного положения в обществе и больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, большого количества денег. При этом имеется в виду престижность с точки зрения широкого общественного мнения. А под высоким уровнем дохода подразумевается доход, превышающий в 3 раза и более средние показатели (его получают 10—15% наиболее состоятельных людей) [160, с. 5].

Успешная карьера сама по себе не делает человека счастливым. Но еще меньше шансов у неудачника чувствовать себя счастливым. Поэтому успех всегда желателен. Но при этом важно, какой ценой он достигается. Реализовать себя можно по-разному. Но лозунг «Для достижения цели любые средства хороши» уродлив и обманчив. Цель не оправдывает средства, даже если вы получаете от этого удовлетворение своих амбиций. Не следует забывать, что торжество победы будет испорчено, если цена такого успеха — чья-то сломанная жизнь. Недопустимо использовать людей и добиваться осуществления чаяний за чужой счет, иначе самореализация превращается в откровенный паразитизм. И как бы вы ни оправдывали себя, мол: «В жизни действует закон джунглей, каждый сам за себя», — в

глубине души будет присутствовать пусть даже не осознанное чувство раскаяния. Ошибки в выборе карьеры и ее планировании могут привести к отрицательным последствиям. Но, овладев методами технологии карьеры, можно избежать этих последствий.

Какие причины обуславливают уровень притязаний человека в трудовой деятельности? Как правило, имеет место множество причин. Однако неоспорим тот факт, что значительная группа детерминантов трудовых притязаний работников представлена их биографическими характеристиками, включающими возраст, пол, образование, социально-экономический статус личности.

**Возраст.** С увеличением возраста (до определенного периода) уровень притязаний, связанных с удовлетворением так называемых творческих потребностей, повышается, а затем начинает постепенно снижаться. Причем переломная точка различна для разных категорий работников: для инженеров она определена периодом 30—35 лет, для рабочих 19—25 лет. Наибольший процент инженерно-технических работников и служащих, уходящих с предприятия, приходится на возраст 29—34 года [101].

Таким образом, судя по приведенным данным, если до определенного возраста человеку не удастся реализовать себя путем достижения соответствующих личных целей, наступает апатия, спад творческой активности, возрастает готовность плыть по течению. Хотя в сложившейся экономической ситуации многим людям вообще не до притязаний — они согласны на любую работу, с другой же стороны, в связи с развитием частного предпринимательства у молодых, энергичных профессионалов появился определенный шанс удовлетворить свои притязания.

Согласно имеющимся литературным данным, средний возраст президентов крупных японских компаний в обрабатывающей промышленности составляет 63,5 года, тогда как их американские коллеги того же ранга несколько моложе — 59 лет.

В рядах вице-президентов промышленных компаний, как правило, оказываются более молодые люди. По итогам трех исследований, проведенных в Японии в конце 70-х — начале 80-х годов прошлого столетия и охвативших свыше 1000 фирм, средний возраст этой категории менеджеров составил соответственно 57,7, 56 и 53 года. Близок к этим цифрам и возраст вице-президентов американских корпораций. Интересно также, что большинство (а именно — 66%) новых назначений на высокие управленческие посты в японских компаниях происходит в возрасте от 50 до 56 лет, представляющем собой, таким образом, своеобразный трамплин для прыжка на ключевые менеджерские должности.

И еще несколько цифр: средний срок пребывания в должности президента японской компании составляет 8 лет. Причем большинство японских менеджеров такого ранга работают в одной компании свыше 30 лет.



Что касается в общем-то солидного возраста президентов японского бизнеса (в среднем в возрасте 70 лет), то в этом нет ничего удивительного, если вспомнить о высокой продолжительности жизни японцев. Однако дело не только в этом. Заслуживает внимания сам факт пребывания на ответственных управленческих постах людей весьма немолодого возраста. Причем не просто сидящих в руководящих креслах, но обеспечивающих высочайшую эффективность организационных систем (предприятий, учреждений, фирм и т.д.).

Однако было бы также большим заблуждением думать, что только чрезвычайно зрелый возраст (а значит, и опыт) дает право его владельцу рассчитывать на высокий пост в организационной структуре. История развития предпринимательства показывает, что у истоков создания крупнейших промышленных гигантов современности нередко стояли очень молодые люди.

Так, А. Акио Морите, основателю и многолетнему шефу всемирно известной «Сони корпорейшн», в день учреждения фирмы было всего 25 лет.

Отметим, что существуют так называемые этапы карьеры, в основу классификации которых заложены различные признаки: возраст, накопленный опыт, уровень развития личности и т.д. Можно дать общую характеристику этапов, опираясь на то, что на разных стадиях карьеры человек удовлетворяет различные потребности (см. приложение 2).

Предварительный этап включает учебу в школе, среднее и высшее образование и длится до 25 лет.

После того как молодой человек завершает свое образование, он поступает на службу. В первые несколько месяцев он сталкивается со многими неизвестными проблемами и может в принципе совершать грубые ошибки. Главное, что беспокоит нового человека, — это как войти в данный коллектив и найти свое место внутри организации. Такой период можно сравнить с изучением новой игры: существуют правила, которые нужно понять, и варианты, которые необходимо выбрать. Это время быстрого обучения.

В первые годы своей работы человек нуждается в росте. Может оказаться, что традиции будут сильно препятствовать. За этот период человек может сменить несколько различных работ в поисках вида деятельности, удовлетворяющего его потребности и отвечающего его возможностям. Если он сразу находит такой вид деятельности, начинается процесс самоутверждения его как личности, он заботится о безопасности существования [180].

Далее наступает этап становления, который длится примерно пять лет (от 25 до 30 лет). В этот период работник осваивает выбранную профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Этот этап в индивидуальном развитии можно было определить как борьбу и поиск признания.

Тем не менее человека продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

Этап продвижения обычно длится от 30 до 40—45 лет. В этот период идет процесс роста квалификации, продвижения по службе. Происходит накопление практического опыта, навыков, растет потребность в самоутверждении, достижении более высокого статуса и еще большей независимости, начинается самовыражение личности.

Накапливая опыт, человек вступает в новую фазу — консолидации. Личностное призвание уже не является проблемой, однако существует необходимость расширять сферу приложения своих способностей, добиваться признания себя как нужного и хорошего сотрудника. Ценности переосмысливаются, происходит переоценка и важности работы. Люди, которые уже попали в период консолидации, по-иному начинают рассматривать свои достижения.

В этот период гораздо меньше уделяется внимания удовлетворению потребности в безопасности, усилия работника сосредоточены на увеличении размеров оплаты труда и заботе о здоровье.

Этап сохранения характеризуется действиями по закреплению достигнутых результатов и длится от 45 до 50 лет. Наступает пик совершенствования квалификации и происходит ее повышение в результате активной деятельности и специального обучения, работник заинтересован передать свои знания молодежи. Этот период характеризуется творчеством, здесь может быть подъем на новые служебные ступени. Человек достигает вершин независимости и самовыражения. Появляется заслуженное уважение к себе и окружающим, достигшим своего положения честным трудом. Хотя многие потребности работника в этот период удовлетворены, его продолжает интересовать уровень оплаты труда, но появляется все больший интерес к другим источникам дохода (например, участие в прибылях, капитале других организаций, наличие акций, облигаций).

Этап завершения длится от 60 до 65 лет. Здесь человек начинает всерьез задумываться о пенсии, готовиться к уходу (по крайней мере психологически). В этот период идут активные поиски замены и обучение кандидата на освободившуюся должность. Хотя

Этот период характеризуется кризисом карьеры и такие люди все меньше получают удовлетворения от работы, испытывают состояние психологического и физического дискомфорта, самовыражение и уважение к себе и другим подобным людям у них достигает наивысшей точки за весь период карьеры. Они заинтересованы в сохранении уровня оплаты труда, но стремятся увеличить другие источники дохода, которые бы заменили им заработную плату в данной организации при уходе на пенсию и были бы хорошей добавкой к пенсионному пособию.

На последнем, пенсионно внеслужебном этапе карьера в данной организации (виде деятельности)

завершена. Появляется возможность для самовыражения в других видах деятельности, которые были невозможны в период работы в организации или выступали в виде хобби (живопись, садоводство, работа в общественных организациях и др.). Стабилизируется уважение к себе и таким же собратьям по пенсии. Но финансовое положение и состояние здоровья в эти годы могут сделать постоянной заботу о других источниках дохода и здоровье.

Разумеется, жизнь каждого человека отлична от жизни других, поэтому не может быть какого-либо общего ее образца, но в каждой из них можно выделить любой из приведенных этапов (рис. 5). Известно, что многие переживают важный период стресса и потрясений при переходе от одного этапа своей карьеры к другому.



Рис. 5. Стадии деловой жизни человека

На протяжении всей управленческой жизни возникают ситуации, когда меняются виды деятельности. Важно, чтобы новый вид деятельности в тот момент соответствовал личным потребностям человека. Работа, которая не позволяет реализовать свой потенциал, ослабляет человека независимо от возможностей нового поста.

**Пол.** Следующая биографическая характеристика, оказывающая существенное влияние на развитие деловой карьеры, — пол. Как и возраст, она подвержена сильному влиянию социальных факторов. В частности, общепризнанным является то, что половая идентификация человека тесно связана с усвоением и реализацией им ролевых стандартов поведения (имеются в виду мужская и

женская роли), принятых в обществе, культивируемых ближайшей микросреде личности, каковой является, например семья, словом, культурно детерминирована.

Следует отметить, что рассматриваемая характеристика привлекает в последние десятилетия все большее внимание специалистов, пытающихся вычленить особенности поведения мужчин и женщин в групповом процессе. Причем значительный интерес проявляется именно к моделям женского поведения. И это не случайно.

Трудно отыскать область современного бизнеса, где бы женщина не играла важной, иногда ключевой роли. Президент, премьер-министр, руководитель крупной политической партии, дипломат, бизнесмен и даже министр обороны — такой послужной список нашей современницы не может не впечатлять, хотя уже не вызывает удивления.

Рассмотрим различия в уровне притязаний между мужчинами и женщинами в России. Последние демонстрируют удивительно низкие, сравнительно с мужчинами, запросы как к содержанию и условиям труда, так и к заработку. Так, например, женщины почти в 3 раза реже мужчин считают свою работу совершенно неинтересной, хотя трудятся по гораздо более низким разрядам. Мужчины заняты автоматизированным трудом вдвое чаще, а тяжелым физическим трудом — почти вдвое реже, чем женщины. И при всем том на предприятиях женщины не только не отстают от мужчин по показателям производительности труда, но даже несколько их опережают [101, с. 276].

**Образование.** То обстоятельство, что образовательный уровень играет важную роль в менеджерской карьере, подчеркивают многие авторы. Так, японский менеджер имеет университетский диплом по инженерной специальности или социальным наукам, а иногда и два диплома. О высоком образовательном уровне американских менеджеров пишет Ли Якокка, сам, кстати, получивший в знаменитом Пристонском университете степень магистра. Другой выдающийся американский менеджер Р. Макнамара, в разные годы своей блистательной карьеры возглавлявший «Форд мотор компани», военное министерство США при президенте Д. Кеннеди, Международный банк реконструкции и развития, — профессор Гарвардской школы бизнеса (он стал им еще до того, как достиг пика своей карьеры).

На западе люди традиционно ориентированы на бизнес. Конкуренция там очень высока и продвижение идет постепенно. И поэтому молодежь начинает работать рано, чтобы быстрее достигнуть низшего менеджерского уровня. А в России часто молодые люди в 25—26 лет уже успели заработать миллионы долларов.

В мире устоявшегося капитала такое встречается крайне редко. Там, если человек настроен на карьеру в бизнесе, он оканчивает школу MBA (Master of Business Administration) и проходит определенные стадии практики. Или же поступает в университет на отделение экономики, маркетинга

и т. д. После окончания Оксфорда, например, он может сразу претендовать на хорошее место — на «дни карьеры» приезжают представители ведущих фирм и «разбирают» выпускников.

Другой путь — студенты получают любое классическое образование, а потом оканчивают бизнес-курс и занимаются тем, что приносит деньги. Для тех, кого жизнь с самого начала приучает к самостоятельности, существует третий путь — учиться, работая параллельно на низших должностях и постепенно приобретая коммерческий опыт.

Все эти возможности уже есть в России — можно получить высшее экономическое образование, в том числе и в любом университете мира, или идти работать в какую-нибудь фирму.

Социально-экономический статус. Несомненно, статус личности чрезвычайно важен как для занятия менеджерской должности, так и для успешного функционирования в ней. Как остроумно заметил в свое время по этому поводу Ф. Фидлер: «Один из наиболее надежных способов стать президентом компании — родиться в семье, которая владеет компанией». Это верно. Но другое дело, что иным выдающимся менеджерам, начинавшим свой путь с очень низкой стартовой площадки, удавалось покорять затем высочайшие вершины (например, Ли Якокке). И в этом смысле путь вверх в менеджменте не заказан никому [101].

Таким образом, кроме вышеуказанных биографических характеристик, на развитие карьеры оказывают сильное влияние и такие, как уровень интеллекта, специальные умения, знания, компетентность, информированность, а также определенные черты личности. Каждая из них имеет определенное влияние на конкретном этапе развития деловой карьеры.

#### **4.2. Влияние личных особенностей на выбор карьеры**

При постановке целей нельзя переоценивать свои возможности. Необходимо ставить перед собой реальные цели, учитывая, в первую очередь, свои природные данные и личные качества [58, с. 46].

Для начала перечислите то, чем вы занимались в школе, вузе, на рабочем месте, а также какие навыки и способности вы при этом использовали. Что вам особенно хорошо удается? Какими достижениями вы больше всего гордитесь?

Не будьте при этом чрезмерно критичны и не уделяйте слишком большое внимание своим недостаткам и неудачам. Ваша самооценка должна носить позитивный характер, поэтому сконцентрируйтесь на ваших сильных сторонах, на тех качествах, которые вы рано или поздно собираетесь «выставить» на продажу.

Многие выпускники вузов часто считают, что квалификация является главным привлекательным пунктом для работодателей, но, как показывают данные исследований, менеджеры фирм обращают первостепенное внимание не только на это.

Ниже приводится список качеств, которые ведущая английская инженерная компания хотела бы видеть во вновь принимаемых молодых сотрудниках, недавних выпускниках вузов: общительность, умение работать в команде, способность к разрешению проблем, аналитические способности, гибкость, приспособляемость, навыки межличностного общения, способность принимать решения, умение выносить независимые суждения.

Некоторые из этих качеств классифицируются как разносторонние навыки, т.е. такие, которые можно применять в широком диапазоне специальностей. Часто людей, включая выпускников вузов, подводит недостаток у них навыков, заключающихся в умении:

- написать отчет;
- организовать презентацию;
- оперативно найти нужную информацию в библиотеках и базах данных;
- подготовиться к проведению совещания;
- подготовить проект решения по обсуждаемым вопросам.

Вне зависимости от выбранной вами сферы деятельности подобные навыки всегда окажутся полезными, поэтому будет совсем не лишним для вас развить эти умения, если вы еще не сделали этого.

Индивидуальные особенности играют существенную роль в профессионально-деловом успехе человека. Не все способны оцепить свою индивидуальность и использовать заложенный в ней потенциал. Классификация индивидуальных признаков, имеющих значение при выборе карьеры, может выглядеть следующим образом:

- 1 — черты характера;
- 2 — профессиональные склонности;
- 3 — способности и опыт;
- 4 — происхождение.

**Черты характера.** Различные авторы по-разному представляют себе набор качеств, необходимых для успеха в жизни. Сравнивая и комбинируя их, можно перечислить следующие характерные черты преуспевающего человека:

- уверенность в себе;
- общительность;
- способность к самоутверждению;
- уравновешенность;
- объективность.

Удачное сочетание этих черт может оказать положительное воздействие на профессионально-деловой успех. Естественно, что у каждой личности эти характерные черты

проявляются в разной степени, причем одна может компенсировать недостаток другой. Все они настолько важны, что развитию каждой из них нужно уделить серьезное внимание.

**Профессиональные склонности.** Специалисты насчитывают только в нашей стране около 7000 профессий [160, с. 12]. Причем то и дело возникают новые профессии и отмирают устаревшие. В международный стандарт классификации профессий в 1988 г. их было занесено 9333.

Для верного выбора в этом огромном числе профессий можно воспользоваться методом академика Е.А. Климова, позволяющим определить свои склонности и тем, кто постарше. Он заключается в следующем: все виды профессиональной деятельности по содержанию труда, по отношению человека к объектам окружающего мира делятся на пять основных типов (см. приложение 3).

1) Профессии типа «человек — природа» связаны с участием человека в процессах, протекающих в живой и неживой природе. Сюда можно отнести профессии, связанные с изучением Земли (геолог, геофизик, океанолог, метеоролог и т.д.), ее растительного и животного мира (ботаник, биолог, зоолог и т.д.), производством продукции животноводства и растениеводства (садовод, овцевод, агроном и т.д.).

2) В профессиях типа «человек — техника» не обойтись без использования разнообразных машин и механизмов, приборов и инструментов. Сюда относится великое множество промышленных и строительных специальностей (сталевар, литейщик, токарь, слесарь, швея, инженер и т.д.), а также вождение и обслуживание транспортных средств.

3) К профессиям типа «человек — знаковая система» относятся разнообразные формы деятельности, связанные с обработкой информации. Это работа с системами: языковыми (библиограф, нотариус, лингвист, историк, философ и т.д.), абстрактно-математическими (статистик, кассир, математик, экономист), графическими (чертежник, конструктор, картограф и т.д.), с системами и средствами обработки знаков (программист ЭВМ, оператор и т.д.).

4) Основное содержание профессий типа «человек — художественный образ» — искусство, художественная культура. Сюда можно отнести изобразительное творчество (архитектор, живописец, дизайнер и т.д.), художественную обработку материалов (гравер, модельер, ювелир и т.д.), создание художественных зрелищ (композитор, дирижер, балетмейстер, актер и т.д.).

5) Основным содержанием профессий «человек — человек» является общение. Здесь необходимо поддерживать и устанавливать контакты с людьми. Сюда относятся педагогические профессии (учитель, воспитатель, тренер и т.д.), область юстиции (арбитр, юрисконсульт, милиционер, следователь и т.д.), культпросветработа (библиотекарь, экскурсовод, корреспондент), сфера обслуживания (продавец, официант, парикмахер), сфера управленческой деятельности.

Реальные профессии представляют собой комбинацию различных видов деятельности. Например,

профессии, связанные с медициной, относятся как к системе «человек — человек», так и к системе «человек — природа».

Данная методика осуществляет выбор карьеры на основе тех навыков и умений, от реализации которых человек получает наибольшее удовлетворение. В наше время этому придается большое значение, так как от удовлетворения зависит настроение человека, которое не только влияет на его здоровье и моральный климат в коллективе, но и является важнейшим и необходимым условием роста производительности труда, надежной гарантией от ошибок и упущений, халатности и небрежности.

**Способности и опыт.** Человеку самому трудно определить свои способности. Людям свойственно либо завышать их, либо (реже) занижать.

Способности человека определяются разнообразными факторами: наследственностью, воспитанием, состоянием здоровья, средой обитания и многим другим.

Более того, способности не остаются неизменными, их можно развивать, но можно и утратить. Способности и личностные качества трудно рассматривать в отрыве от их приложения. Например, способность оригинально мыслить необходима исследователю, может быть полезна руководителю, но совершенно излишня при работе на конвейере.

Определив профессиональные склонности, стоит разобраться, какие способности необходимы для работы по выбранной специальности, и определить, в какой мере эти качества присутствуют; и если эти качества недостаточно развиты, необходимо будет заняться их развитием.

По специальной таблице можно определить, какие способности необходимы для выбранной профессии (см. приложение 3).

Чтобы оценить наличие у себя той или иной способности, лучше всего обратиться к людям, которые хорошо вас знают, к родным, друзьям, знакомым, коллегам по работе и попросить их написать на бумаге, что они считают вашими сильными сторонами, где, по их мнению, вы могли бы особенно эффективно применить свои способности, что для этого стоило бы сделать, какие качества мешают вам, каких вам недостает и т.д. Можно использовать и более сложные психодиагностические методики.

Не следует путать способности с профессиональными знаниями и навыками. Это означает, что набор качеств, необходимых, например, бухгалтеру, не сделает человека настоящим бухгалтером, если он не прошел соответствующего обучения.

Однако способности и опыт тесно связаны, например, если вы хотите чему-то научиться, используя накопленный опыт. Если вы склонны чаще обращаться к прошлому, напрашивается вывод, что ваша сила заключается в умелом использовании опыта, накопленного вами большей частью бессознательно. При решении задач вы охотнее опираетесь на свое чутье, чем на логику аргументов.

Надо стараться постоянно соотносить полученный опыт с жизненными наблюдениями, и выводы



лучше даже записывать.

Опыт важен не только для выработки навыков. Тому, кто опирается на опыт, подвластна любая жизненная ситуация.

**Происхождение.** Многие утверждают, что происхождение в значительной мере определило всю их последующую жизнь. И во многих случаях это действительно так. Однако доказано, что успех и происхождение не всегда связаны. Нередко высказывается мнение, что трудно рассчитывать на успех, если нет соответствующего происхождения и вытекающих отсюда связей. Однако есть источники, утверждающие, что так называемые нижние и средние слои являются основными поставщиками руководящих кадров.

Почти у половины (48%) управляющих и председателей правлений фирм отцы — служащие, чиновники или самостоятельные предприниматели среднего звена. Вместе с менеджерами, выходцами из рабочих семей (11%), эта группа составила почти 60% высших руководящих кадров [233, с. 32].

Разумеется, нельзя отрицать, что, унаследовав собственность, легче осваивать новые горизонты, но, с другой стороны, совсем не просто быть наследником. Не всякому дается искусство управлять отцовским наследством, приумножать его. И в то же время есть люди, создавшие на пустом месте целые империи.

Какого происхождения вы бы ни были, используйте все ценное, что вам досталось или достанется по наследству, причем это могут быть не только обязательно материальные ценности.

#### **4.3. Управление профессиональной карьерой**

Любой человек планирует свое будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. Нет ничего удивительного в том, что он желает знать перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации в данной организации, а также условия, которые он должен для этого выполнить. В противном случае мотивация поведения становится слабой, человек работает не в полную силу, не стремится повышать квалификацию и рассматривает организацию как место, где можно переждать время перед выходом на новую, более перспективную работу.

Следует отметить, что проблемы мотивации и антимотивации в области карьеры изучены весьма слабо.

Чтобы как-то обозначить данную проблематику, выделим несколько карьерных фрагментов.

**Этап первый.** Начинающий руководитель, проработав весьма старательно в должности два года, не был замечен при очередных кадровых перемещениях. Его это сильно задело, поскольку у него было чувство необходимости повышения в должности.

В карьере очень важными являются правила кадровой игры, которые известны каждому и неуклонно выполняются при наличии положительной мотивации у претендента. При этом следует иметь в виду два важных вопроса:

1. Через какой промежуток времени следует повышать в должности человека?
2. Как быть, если человек хочет двигаться, а организация не имеет карьерных возможностей?

**Этап второй.** Руководитель последовательно выдвигался на очередные руководящие должности, а затем наступила ситуация предельной должности, для которой характерно уменьшение количества должностей руководителей по мере продвижения вверх. В данном случае типичными представляются такие вопросы:

1. Какие выходы существуют из ситуации, когда человек стремится еще выше, а выше крыши ничего нет?
2. Существуют ли какие-либо показатели скорости должностного продвижения по вертикали, выбор которой позволит управлять ситуацией до крыши?
3. Можно ли использовать какие-то другие методы продвижения наряду с вертикальным подъемом?

**Этап третий.** Руководителя подразделения своевременно выдвинули на вышестоящую должность, на которую он рассчитывал. Однако спустя какое-то время у него наступило разочарование. Более подробное изучение этой ситуации показало следующее.

Во-первых, удовлетворенная мотивация карьеры спустя какое-то время перешла в антимотивацию по вполне определенным причинам.

Во-вторых, движение наверх или по уровню не означает для конкретного человека, что будет материально выгоднее и интереснее, чем было в прежней должности.

**Этап четвертый.** В некоторых организациях практикуется метод пробы карьеры — человеку предлагают какое-то время поработать в той должности, которая расценивается как карьерная. Практика показывает, что одни карьерные кандидаты отказываются от настоящего продвижения на эту должность, а другие испытывают удовольствие от предоставленной возможности «вкусить» предстоящую должность.

Таким образом, временная карьера предоставляет возможность человеку какое-то время почувствовать себя в карьерной должности, свою мотивацию.

Например, человеку предложили занять должность руководителя проекта сроком на 1 год. Он великолепно справился со своими задачами, а затем попросился на свою прежнюю должность. Через 2 года данная ситуация повторилась.

У этого специалиста мотивация карьеры имела ярко выраженный короткий характер. По своей

натуре он не выносил так называемого продолжительного руководства. Парадоксально, но он рассматривал карьеру в двух направлениях: снизу — вверх (специалист — руководитель) и непременно сверху — вниз (руководитель — специалист).

Этот этап показывает, насколько разной бывает карьерная мотивация у людей. Организация карьеры должна учитывать это разнообразие.

По всей видимости, существует определенная зависимость между горизонтальным и вертикальным продвижением работников.

Начиная свой трудовой путь, человек с соответствующей мотивацией довольно чувствителен к тому, продвигают ли его по горизонтали или вертикали. Далее эта чувствительность сохраняется, но человек начинает более избирательно рассматривать ту или иную должность, так как эта избирательность формируется под влиянием целого ряда факторов внутреннего и внешнего свойства. И если эта избирательность не удовлетворяется, то человек начинает соответствующий поиск на стороне.

Разумеется, данная зависимость отражает только определенный мотивационный пласт.

**Этап пятый.** Руководителя планомерно перемещали по вертикали, неизменно отмечая то обстоятельство, что все предыдущие участки работы он оставлял в полном порядке и его бывшие подчиненные сожалели о потере.

Но не без помощи завистников и подсиживателей кому-то на самом верху не понравилось это энергичное продвижение. И поперек дороги нашего руководителя было положено бревно. Но человек настолько вошел в карьерный раж, что вынужден был уйти в другую организацию на более высокую должность. Но что-то в его работе не стало получаться так же хорошо, как прежде. Со временем он остыл, видимо, понимая, что достиг потолка.

Наверное, сам человек должен прислушиваться к своему внутреннему советнику, мудро напоминающему о правиле своевременной остановки. Мотивация «карьеры ради карьеры» может привести к потере профессионализма и отрицательно повлиять на психику карьериста.

**Этап шестой.** В одной организации шефа отличало почти спортивное увлечение перемещениями кадров. Никто не работал продолжительное время в одной и той же должности, все «прыгали по ним как кузнечики».

Такая «кузнечиковая» система приучила людей относиться к работе в очередной должности как к временной. По сути, работа заключалась в ожидании перемещения и оправдывании, кто и где окажется в очередной раз.

Этот этап показывает, как карьера перешла в свою противоположность с соответствующей мотивацией.

При поступлении на работу человек ставит перед собой определенные цели, но так как и

организация, принимая его на работу, также преследует определенные цели, то нанимающемуся необходимо уметь реально оценивать свои деловые качества. Человек должен уметь соотнести свои деловые качества с теми требованиями, которые ставит перед ним организация,- его работа. От этого зависит успех всей его карьеры.

Нанимаясь на работу, человек должен знать рынок труда. Не зная рынка труда, он может поступить на первую попавшуюся привлекательную для него работу. Но она может оказаться не той, что он ожидал. Тогда начинается поиск новой работы.

Даже если человек хорошо знает рынок труда, ищет перспективные области применения своего труда и узнает, что для его знаний и умений работу найти трудно, так как очень много желающих работать в этой области, в результате возникает сильная конкуренция. Обладая возможностью к самооценке и зная рынок труда, он может выбрать отрасль и регион, где хотел бы жить и работать. Правильная самооценка навыков и деловых черт предполагает знания себя, своей силы, слабостей и недостатков. Только при этом условии можно правильно поставить цели карьеры.

В качестве примера можно привести некоторые цели карьеры [180]:

- заниматься видом деятельности или иметь должность, соответствующие самооценке и поэтому доставляющие моральное удовлетворение;
- иметь работу или должность, которые носят творческий характер;
- работать по профессии или занимать должность, позволяющие достичь определенной степени независимости;
- иметь работу или должность, которые хорошо оплачиваются или позволяют одновременно получать большие побочные доходы;
- иметь работу или должность, которые одновременно позволяют заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством.

Цели карьеры меняются с возрастом, а также по мере того, как меняемся мы сами, с ростом нашей квалификации и т.д. Формирование целей карьеры — это постоянный процесс.

Как уже было сказано, одним из основных условий успешной карьеры является правильный выбор профессии. Выбор профессии — это задача, решение которой основывается не только на учете конъюнктуры рынка труда и ее отдельных изменений. Существует ряд факторов, зависящих от каждого человека конкретно. Поэтому при выборе профессии необходимо также:

- правильно определить свои профессиональные склонности;
- правильно оценить свои реальные способности, чтобы не ставить завышенных или заниженных целей карьеры;
- учесть реальные возможности получения образования, переобучения и повышения

квалификации.

Практически невозможно встретить человека, полностью удовлетворенного своим положением. Если такие люди и существуют, они теряют интерес к жизни, так как у них отсутствуют какие-либо устремления и желания. В большинстве же случаев люди всегда стремятся добиться большего, чем они имеют. Более того, они действительно обладают необходимым для этого потенциалом. Однако одного желания мало. Необходимо ясно осознать, что реализация этого желания потребует полной отдачи, отказа от чего-либо привычного и напряжения всех духовных и физических сил, возможно, в течение продолжительного времени. Если заранее не предусмотреть этих факторов, все усилия могут пропасть даром.

При выборе карьеры человек обычно стоит на распутье между выбором карьеры самостоятельного предпринимателя или карьеры служащего. Существует ряд тестов для определения соответствия тому или иному виду карьеры.

Тому, кто боится риска, лучше не пускаться в плавание по бурным волнам предпринимательства, а избрать карьеру служащего. Она не исключает возможности роста и требует усердия в работе, хотя риск потерять все относительно невелик (некоторая опасность все-таки существует — успех зависит не только от ваших способностей и усердия, но и от предприятия, от предложения и спроса и от капризов конъюнктуры).

Когда предприниматель идет на сознательный риск, он рассчитывает оправдать его прибылью. Служащий также имеет полное право в определенной ситуации рискнуть, чтобы добиться значительных выгод для себя, но подобный риск сводится чаще всего к смене должностей.

В любом случае, если вы желаете сделать успешную карьеру, полагаться нужно только на себя самого и полностью доверять себе.

Как уже говорилось, каждая профессия требует определенных способностей и личных качеств, которые необходимы и весьма желательны для успешной деятельности. При этом даже абсолютно полное совпадение имеющихся у вас качеств с желательными для данной профессии еще не делает вас готовыми специалистами, так как практически каждая специальность требует определенного уровня знаний и умений, т.е. профессиональной квалификации.

Профессиональное образование, таким образом, является необходимым условием для квалифицированной работы. При этом не следует забывать, что в современном мире профессиональные знания и умения устаревают крайне быстро. Все настойчивее и громче звучит сегодня требование готовности и способности к переобучению, повышению квалификации. Без повышения профессиональной квалификации невозможно не только продвинуться, но иногда и просто удержаться на своем месте.

Никто не может отнять у вас приобретенных знаний. Люди, которые не перестают учиться, гораздо чаще добиваются успеха на работе и вообще в жизни, чем те, кто не обеспокоен пополнением своих познаний. Знания, обретенные просто ради знаний, равно как и специальные навыки, помогут вам добиться вершин в своем деле, быть готовым к смене работы и даже профессии, стать по-настоящему счастливым, разносторонним и интересным человеком. Постоянно учатся и растут именно те, кто добился успеха благодаря трудовым навыкам [155].

Американские экономисты К. Муран и Ф. Белый в своем исследовании «Изменение профессиональной структуры и спроса на квалифицированную рабочую силу в 1940—1990 гг.» пришли к выводу о том, что в течение всех этих лет в западных странах происходил сдвиг от менее квалифицированного и низкооплачиваемого труда к высокооплачиваемым профессиям, требующим большого образования.

Согласно проекту Гудзоновского института, к 2000 г. в США только 4% новых рабочих мест (по сравнению с 9% в 90-х годах) были рассчитаны на рабочих с низкой квалификацией. С развитием экономики потребуются ускоренный профессиональный рост и высокий уровень образования, языковой, математической научной подготовки [5, с. 30]. Более того, в США уже сегодня отмирают профессии, требующие чисто физических усилий (грузчики и т.п.). В западных землях Германии около 10% семейного бюджета расходуется на обучение и повышение квалификации» [160, с. 29].

Конечно, в нашей стране на сегодняшний день ситуация несколько иная. Среди зарегистрированных безработных достаточно высок процент людей с высшим образованием (особенно женщин). Но речь идет не о том, чтобы просто найти хоть какую-то работу, а о том, чтобы сделать карьеру.

Женщины предпенсионного возраста, оказавшиеся среди безработных, несмотря на свое высшее образование, чаще всего являются примером неспособности к адаптации к новым отношениям к жизни, труду, карьере.

К тому же дипломы при отсутствии у их владельцев постоянного стремления повышать квалификацию в значительной мере обесцениваются.

Еще одно отличие российской ситуации на рынке труда состоит в том, что можно преуспевать даже при отсутствии должного профессионализма. Например, все еще не редкость как в государственной, так и в частной торговле наличие продавцов, не умеющих работать с клиентами, однако по меркам Запада их можно отнести к преуспевающим людям.

Но уже появились продавцы высокого уровня, соответствующие самым строгим требованиям. Мастер по ремонту холодильников или телевизоров не сомневается, что по его специальности всегда найдется работа. Но если он не будет осваивать новые модели и передовую технологию, т.е. повышать

свою квалификацию, то и в таком надежном и хлебном деле можно оказаться за бортом.

В результате сказанного можно предложить несколько советов для тех, кто хочет сделать успешную карьеру [160]:

1. Если вы настроены на карьеру, вам нужно не просто хорошее, а престижное образование. Престижный вуз — отличный трамплин для карьеры.

2. Стоит ли получать образование за границей? Если вы собираетесь работать за рубежом, то целесообразно там же и получить образование. В процессе учебы вы заведете полезные знакомства, освоитесь в стране и т.д. Если вы собираетесь работать в своей стране, то образование, полученное за границей, прекрасно дополнит, но ни в коем случае не заменит высшего образования, которое вы получите в своем отечестве, поскольку специфика нашей экономики, финансов, культуры настолько значительна, что никакое зарубежное учебное заведение не сможет дать необходимых знаний.

3. Стоит ли рваться в платные вузы нового типа, обещающие сертификаты международного образца, разнообразные льготы и т.д.? Необходимо проверить наличие государственной лицензии на право ведения образовательной деятельности, поговорить с теми, кто уже учится.

4. Будьте внимательны и осторожны к разнообразным предложениям посреднических услуг по получению образования и работы за границей. Присутствие слова «университет» и «колледж» в названии предлагаемого вам учебного заведения еще не значит, что его дипломы имеют ту же силу, что и дипломы о высшем образовании.

5. Если вы работаете, старайтесь повышать свою квалификацию за счет организации. Например, одна из крупных фирм, занимающаяся, в частности, развитием сети предприятий общественного питания в Москве, набрала на конкурсной основе перспективную молодежь, среди которой оказались выпускники и старшекурсники экономических вузов. Для них была создана возможность в процессе работы изучать все тонкости этого бизнеса, совершенствовать английский язык и учиться вождению автомобиля.

6. Если вы по тем или иным причинам не можете рассчитывать, что ваша организация обеспечит вам подобное обучение, весьма разумным будет вложение своих собственных средств для получения таких профессиональных навыков, которые, безусловно, полезны и необходимы каждому, кто решил создать успешную карьеру. Сюда относятся умение обращаться с компьютером, свободное владение иностранным языком, наличие водительских прав и навыки вождения автомобиля, а также приобретение юридических знаний.

Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на

работу, профессиональный рост, поддержку индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию. Эти стадии работник может пройти последовательно в разных организациях.

Наряду с профессиональной карьерой следует выделить внутриорганизационную карьеру. Она охватывает последовательную смену стадий развития работника в рамках одной организации.

Внутриорганизационная карьера реализуется в трех направлениях:

- вертикальное — именно с этим направлением часто связывают само понятие карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо. Под вертикальным направлением карьеры понимается подъем на более высокую ступень структурной иерархии;

- горизонтальное — имеется в виду либо перемещение в другую функциональную область деятельности, либо выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре (например, выполнение роли руководителя временной целевой группы, программы и т.п.);

- центростремительное—данное направление наименее очевидно, хотя во многих случаях является весьма привлекательным для сотрудников. Под центростремительной карьерой понимается движение к ядру, руководству организации. Например, приглашение работника на недоступные ему ранее встречи, совещания как формального, так и неформального характера, получение сотрудником доступа к неформальным источникам информации, отдельные важные поручения руководства.

Главной задачей планирования и реализации карьеры является обеспечение профессиональной и внутриорганизационной карьер.

Планирование и контроль деловой карьеры заключаются в том, что с момента принятия работника в организацию и до предполагаемого увольнения с работы необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение работника по системе должностей и рабочих мест. Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный периоды, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Например, одной из форм планирования карьеры является система пожизненного найма, распространенная в Японии. Эта система возникла после Второй мировой войны и доказала свою жизнеспособность и эффективность. Суть системы в том, что человек, получив образование, поступает на работу в компанию и работает там до выхода на пенсию. За это время сотрудник может поменять несколько мест, сменить сферу деятельности, продвинуться по службе и все это в рамках одной компании. Преимущество пожизненного найма в том, что каждый сотрудник в мыслях напрямую связывает себя с компанией, на которую работает, понимает, что личное процветание зависит от процветания его компании. Система создает уверенность в завтрашнем дне, работник почти гарантирован от увольнения. Вместе с тем пожизненный найм имеет серьезные ограничения: эта



система в Японии распространяется только на 25—30% работников в крупных компаниях. В случае ухудшения финансового положения компании все равно проводят увольнения, соглашения о гарантиях занятости не записаны в официальных документах [180, с. 402].

Всегда нужно иметь в виду: у планирования тоже есть пределы. Пристально вглядываясь в будущее, не забывайте о настоящем. Кто-то верно заметил: «Жизнь — это то, что происходит, но и то, как вы строите планы на будущее». Не увлекайтесь планами на будущее и не упускайте возможностей, существующих сегодня.

### **Резюме**

- На развитие карьеры оказывают существенное влияние такие характеристики, как уровень интеллекта, специальные умения, знания, компетентность, информированность, определенные черты личности и, конечно же, биографические характеристики и потребности человека.
- Каждому человеку необходимо планировать свое будущее, свою карьеру, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. Так, Ф. Беттджер говорит: «Вы живете по плану, но если он плохо спланирован, то горе вам». Правильная самооценка своих навыков и деловых черт предполагает знание себя, своей силы, своих слабостей и недостатков. Только при этом условии можно правильно поставить цели карьеры.
- Целью карьеры нельзя назвать область деятельности, определенную работу, должность, место на служебной лестнице. Она имеет более глубокое содержание. Цели карьеры проявляются в причине, по которой человек хотел бы иметь эту конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей.
- Управляя карьерой в процессе работы, необходимо:
  - расширять свои знания, приобретать новые навыки;
  - готовить себя, чтобы занять более высокооплачиваемую должность, которая вскоре станет вакантной;
  - познать и оценить других людей, важных для карьеры;
  - помнить, что все в жизни меняется: вы, ваши знания и навыки, рынок, организация, окружающая среда, и оценить эти изменения;
  - учитывать, что ваши решения в области карьеры практически всегда являются компромиссом между желаниями и реальностью, между вашими интересами и интересами организации.

### **Практическое задание**

Каждый из студентов в индивидуальном порядке осуществляет самотестирование: «Пути

реализации карьеры» [77, с. 15]. Для этого необходимо ответить на поставленные вопросы, выбрав один из представленных вариантов. В конце теста представлены таблица подсчета баллов и итоговые результаты, которые помогут вам выбрать наиболее оптимальный путь карьеры.

1. Каким способом легче всего делать деньги:

а) много работать, быть хорошо информированным, рисковать и вкладывать имеющиеся деньги в дело;

б) надеяться на «дедушкино» наследство, искать счастья в лотерее;

в) постепенно делать карьеру, пройдя все ступени, вплоть до руководящей, или же заняться политикой.

2. Какой размер прибыли может, по вашему мнению, побудить богатейших людей мира заключить сделку:

а) от 0,5 млн до 1 млн;

б) до 10 млн;

в) десятки миллионов и выше.

3. С каким высказыванием вы согласны:

а) чем больше денег, тем больше удовольствия;

б) деньги означают власть;

в) деньги вызывают много зависти.

4. Вам известна игра «по письму», когда вы вкладываете в конверт небольшую сумму, ищете «жертву», которая тоже платит, и в конечном итоге ваше капиталовложение возвращается вам в многократном размере. Какую роль при этом вы готовы сыграть:

а) не участвовать;

б) участвовать и зарабатывать при этом;

в) быть инициатором игры.

5. Придаете ли вы значение тому, чтобы о вас упомянули в разделе «Светская жизнь» в какой-либо газете:

а) я был бы этому рад;

б) нет;

в) обо мне и так много пишут.

6. Каким образом можно выиграть на скачках:

а) рисковать высокими ставками;

б) экономить деньги, ограничиваясь лишь присутствием на скачках;

в) купить лошадь, победившую на скачках.

7. Кто, на ваш взгляд, имеет наибольший шанс быстро и надежно стать богатым:

- а) режиссер, актер, писатель, художник, спортсмен-рекордсмен;
- б) адвокат, врач, маклер, политик;
- в) глава фирмы, издатель.

8. Как вы относитесь к бизнесу между друзьями:

- а) я готов ссужать своих друзей деньгами — когда-нибудь и они дадут мне взаймы;
- б) деньги и дружба несовместимы;
- в) я готов брать взаймы у друзей, но не давать.

9. Если бы вам удалось стать миллионером, наслаждались бы вы этим ощущением:

- а) разумеется, наслаждался бы;
- б) я бы продемонстрировал свое наслаждение всем тем, кто не доверял мне или смотрел на меня свысока;
- в) нет.

10. Куда бы вы вложили свои миллионы:

- а) в недвижимость, имущество, собрание предметов искусства;
- б) в акции и другие ценные бумаги;
- в) я сделаю так, как решит моя жена (муж) или родственники.

11. Если у вас есть пара миллионов, будете ли вы стремиться заработать дополнительно:

- а) необязательно мелкую сумму, но от крупной не откажусь;
- б) конечно;
- в) нет, поскольку мне хватает.

Произведите подсчет баллов по следующей таблице:

| Вопрос | Г | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| а      | 6 | 0 | 6 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3  | 3  |
| б      | 0 | 3 | 3 | 0 | 6 | 3 | 3 | 6 | 3 | 6  | 6  |
| в      | 3 | 6 | 0 | 6 | 3 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0  | 0  |

Итоговые результаты:

**0—16 баллов:** лучший способ разбогатеть для вас — удачно жениться или стать наследником, или же сыграть в лотерею;

**17—42 балла:** богатство связано для вас с трудом. Избегайте финансовых спекуляций. Делайте карьеру и займете место шефа. Даже если это не принесет вам желаемых миллионов, ваша жизнь все равно будет обеспечена в материальном плане;

**43 — 66 баллов:** у вас самые лучшие шансы стать когда-нибудь миллионером. У вас

коммерческий склад ума, вы разделяете деньги и дружбу. Вы не намерены хвастаться своим роскошным образом жизни, а склонны терпеливо умножать свое богатство.

### **Контрольные вопросы**

1. Что такое самомаркетинг?
2. Назовите профессии, пользующиеся в вашем городе, области, стране наибольшим спросом.
3. Что понимается под изменениями на рынке труда?
4. Какие черты характера помогают в поиске работы?
5. Чем следует руководствоваться при выборе карьеры?
6. Сделайте прогноз изменения ситуации на рынке высококвалифицированного труда в России.
7. Что следует понимать под определением «карьера»?
8. Какие методы позволяют определить склонность к той или иной профессии?

### **Рекомендуемая литература**

- Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер: Пер. с англ. - М.: Дело, 1994. — 320 с.
- Джонс Р. Как сделать карьеру: Практическое руководство для всех: Пер. с англ. — Челябинск: Урал ПТО, 1999. — 314 с.
- Кричевский Р.Л. Если Вы — руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. — М.: Дело, 1996. — 352 с.
- Ксенчук Е.В., Киянова М.К. Технология успеха. — М.: Дело ЛТД, 1993.-192с.
- Поляков В А. Технология карьеры. — М.: Дело, 1995. — 128 с.
- Циммерман Х-П. К большому успеху в малом бизнесе. Вверх по служебной лестнице: Пер. с нем. — М.: Интерэксперт, 1996. — 272 с.
- Чисхольм П. Уверенность в себе: Путь к деловому успеху: Пер. с англ./Под ред. Л.А. Княжинской. — М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1994. -342с.
- Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. Психология бизнеса. — М.: Прогресс, 1993. — 240 с.
- Якокка Ли. Карьера менеджера: Пер. с англ./Под общ. ред. С.Ю. Медведева. — М.: Прогресс, 1990. — 394 с.