

Бег на месте. Что делать, если карьерный рост остановился



[Ольга Бодрова](#) *Forbes Contributor*

В небольших коллективах перспективы продвижения ограничены: если вы стали руководителем среднего звена, то следующая ступень — это директор

Считается, что карьерных высот лучше всего добиваться в крупной компании, так как перед человеком открывается целый ряд ступеней, ждущих своего покорения. Обычно в корпорациях иерархия позиций выстроена достаточно понятно и существует определенный набор инструментов, способствующих профессиональному продвижению, например, специальные программы развития или кадровый резерв. С их помощью сотрудник понимает, какие действия ему необходимо предпринимать, чтобы получить желанное повышение.

К сожалению, не все компании могут похвастаться такими возможностями, поскольку потребности современного бизнеса зачастую диктуют необходимость в плоских организационных структурах. При такой модели управления в небольших компаниях существует три основных уровня иерархии: топ-менеджеры, руководители среднего звена и специалисты, где последние служат лишь исполнителями. Это делается для ускорения обмена информацией и максимально быстрого исполнения задач, так как чем сложнее устроена организационная структура, тем медленнее проходят все бизнес-процессы. Получается, что в небольших коллективах перспективы продвижения существенно ограничены: если рядовой сотрудник стал руководителем среднего звена, то следующая его ступень — это директор, и для того, чтобы ее занять, нужно, чтобы место сначала освободилось.

Разумеется, это не означает, что в таких случаях вероятность совершенствования полностью отсутствует. При грамотном подходе возможно организовать эффективную систему роста, направленную на повышение как собственно профессиональных, так и управленческих навыков.

К примеру, можно разделить развитие сотрудников на два типа — карьерное и профессиональное. Если визуализировать эту систему на оси координат, то на горизонтали окажется развитие в роли руководителя, по вертикали — в качестве специалиста, а график будет выражать динамику роста по обоим параметрам. Любая карьера имеет дуальный характер — профессиональное развитие и карьерный рост, это практикуется по всему миру. Те, у кого есть амбиции и управленческие способности, стремятся занять соответствующие позиции. Конечно, не все столь честолюбивы, есть люди, которые равнодушны к роли руководителя, им интереснее их профессиональные проекты, и они растут в роли эксперта.

В разных компаниях по-разному, однако наиболее удачной моделью развития сотрудника является та, что делает акцент на совершенствовании человека в качестве специалиста. Можно разработать систему грейдов, каждый из которых будет подразумевать свой набор компетенций, от специалиста до управленца.

Освоение новых навыков является ключевым условием перехода на следующую ступень, так как повышение всегда предусматривает дополнительные рабочие задачи.

Параллельно с этим в компании нужно растить и собственные кадры, стараться предусмотреть возможности внутреннего продвижения для каждого сотрудника, чтобы в перспективе на будущий год или полтора предложить ему повышение. Это касается как конкретных должностей, так и расширения круга обязанностей, например, работы во внутренних проектах компании, в которых участвуют коллеги самых разных специализаций. Также можно привлекать сотрудников к инициативе, связанной с деятельностью вне работы: участие в спортивных мероприятиях, командные соревнования, квесты.

Большую ошибку совершают те организации, которые не уделяют внимания внутреннему обучению. Оптимальным будет разработать собственную программу, кастомизированную под потребности компании и сотрудников. В нее могут входить основы менеджмента, эффективных коммуникаций, а также различные отраслевые курсы — зависит от направленности компании и актуальной ситуации внутри коллектива. Вести такие занятия могут как сами руководители, так и приглашенные спикеры. Такая деятельность очень часто имеет большую популярность внутри коллектива.

Рекомендации сотрудникам

1. Не стесняйтесь заявить о себе

Зачастую сотрудники не высказывают своего желания развиваться и ждут, что руководство рано или поздно само заметит, какие они талантливые и перспективные. Если вы хотите карьерного роста, то необходимо отбросить ложную скромность и напрямую обратиться к своему руководителю или HR-менеджеру. Практика показывает, что обычно руководство рассуждает иначе, чем подчиненные, и полагает, что если у человека есть какие-то потребности, то он сам придет о них рассказать.

Современный бизнес очень динамичен, и в компаниях часто появляются новые направления. Так что не стоит бояться предложить какие-то идеи по развитию, из них вполне может родиться внутренний проект, который поручат именно вам. Это касается как сотрудников, уже занимающих серьезные позиции, так и начинающих специалистов. Нередки примеры, когда сотрудники, начинавшие свой путь со стартовых позиций, добивались невероятных высот.

2. Ваше развитие происходит здесь и сейчас

Часто менеджеры, занимающие топовые позиции, считают, что они остановились в своем развитии и что дальнейший рост уже невозможен. Это не так. Как правило, сотрудник не является специалистом по карьерному менеджменту и поэтому не всегда может объективно оценить свои перспективы в компании. Тем временем периоды «застоя» обычно только кажутся таковыми. За период работы на конкретной позиции человек сталкивается с похожими задачами, которые в вечно меняющихся обстоятельствах требуют абсолютно разного подхода, часто даже противоположного.

Поэтому я уверена, что говорить о «карьерном потолке» для менеджера высшего звена неактуально, в этой роли нет предела совершенству. Повторюсь, сегодня бизнес очень быстро развивается, нередко директора некоторых функций, длительное время будучи очень успешными и эффективными, по мере увеличения масштаба бизнеса попросту перестают справляться, и компания вынуждена переводить их на позиции заместителей, а на роль топ-менеджера привлекать кандидата со стороны. Бывает наоборот, активное развитие компании и расширение стратегического горизонта подстегивает профессиональный рост руководителей, и они охотно берутся за свежие задачи и покорение новых вершин.

3. Обучение и рост

Прекрасно, если работодатели предоставляют возможность обучения за счет компании. Тем не менее далеко не все организации готовы вкладываться в профессиональное развитие сотрудников, так что большинство из них занимаются повышением квалификации за собственные деньги.

Так как карьерное развитие предполагает постоянное освоение новых компетенций, необходимо уделять должное внимание самообразованию. Этот совет может показаться довольно банальным, однако практика показывает, что самые успешные истории карьерного роста происходят с теми, кто находится «в тренде» и успевает ориентироваться в непрерывно меняющемся мире бизнеса.

Сегодня люди часто меняют сферу деятельности, а ключевым условием профессионального успеха является умение учиться и быстро адаптироваться к новым реалиям. Поэтому необходимо постоянно расширять свой профессиональный кругозор: читать бизнес-литературу, специализированные интернет-порталы, посещать конференции, а также интересоваться смежными областями. Кроме того, в подавляющем большинстве сфер есть автономные области, которые вполне реально освоить самостоятельно, например, при помощи мастер-классов или онлайн-курсов. Впоследствии полученные навыки можно реализовать на рабочем месте, расширив зону своей ответственности. Во многих компаниях, кстати, за это выплачивают дополнительные премии.