Карьера требует активного управления, иначе велики шансы, что вы не особенно в ней преуспеете. В современной России сотрудник по большому счету верен только самому себе, своим навыкам и, отчасти, профессии, но никак не своему временному работодателю.

Михаил Владимирович Кларин, ведущий эксперт Российского института директоров, Российская академия образования.

Карьера — более широкое понятие, чем просто продвижение по служебной лестнице в процессе работы на одном предприятии. Современная карьера включает в себя серию различных работ, выполняемых в результате перемещения между различными организациями. Карьера требует активного управления, иначе велики шансы, что вы не особенно в ней преуспеете. В современной России, как и во множестве других стран, сотрудник по большому счету верен только самому себе, своим навыкам и, отчасти, профессии, но никак не своему временному работодателю. Значительная часть современной рабочей силы весьма динамична.

**Цели**

Каждому индивиду, чтобы преуспеть в сверхконкурентной среде, нужно выработать свою персональную стратегию развития карьеры. Осознав ее, вы можете принять правильное решение, например, если вам не нравится то, что вы делаете, перестаньте это делать сейчас. Откладывать переход от постылого дела к любимым занятиям на потом — это все равно что откладывать секс на преклонные пенсионные годы.

Планирование развития карьеры всегда было важно, но сегодня аналитики западных стран говорят, что оно приобрело особенное значение, и сам характер управления карьерой сильно изменился. Для России изменения особенно очевидны. В период социалистического строительства существовала тенденция пропагандировать, что особенно хороша карьера, если человек работает в одной организации в течение 20-30 лет: вершина успеха — в течение 30 лет закручивать одну и ту же гайку на конвейере. Теперь все большее число людей осознает, что карьера может охватывать широкий диапазон работ, организаций, отраслей и профессий.

Учитывая тенденции модернизации отношений между менеджерами и сотрудниками, на персонал возлагается все больше ответственности. Организация не является полностью ответственной за управление вашей карьерой. Ситуация осложняется тем, что во многих случаях уходит в прошлое традиционное представление о продвижении вверх как единственном способе развития карьеры. Сегодня путь карьеры больше характеризуется горизонтальным и диагональным перемещением по организации, и вы имеете больше вариантов выбора, причем не только управленческих должностей.

**Этапы развития карьеры**

Существуют различные классификации и способы структуризации различных этапов развития карьеры. Возможно, например, выделить преобладающую эмоциональную составляющую в отношении своей работы в любой организации.

1. Исследование. Люди готовятся к вступлению в ряды наемных работников и делают акцент на приобретении требующихся для этого навыков.

2. Вступление в организацию. Индивидуум готов выбрать работу из имеющихся у него предложений. При принятии решения необходимо учитывать свои навыки и интересы.

3. Упрочение положения. Оно происходит, когда индивидуумы определяют предпочтительное для себя занятие и приобретают дополнительные навыки, чтобы иметь возможность далее продвигаться по службе.

4. Поддержание. На этой стадии происходит переоценка целей в середине карьеры. Индивидуумы анализируют свои таланты и определяют потребность овладеть новыми навыками, чтобы по-прежнему представлять интерес для рынка.

5. Расставание. На этой стадии акцент делается на подготовке к уходу из организации или выходу на пенсию.

Планирование карьеры достаточно тесно связано с определением главных жизненных целей, которые, в свою очередь, имеют возрастные особенности. Схематично специфику мироощущения и основные направления рационализации своих усилий можно сформулировать следующим образом.

20 лет. Вы учитесь или собираетесь учиться. Мир представляется вам переполненным возможностями, а ваше понимание его сути — полным и всеобъемлющим. Постарайтесь трансформировать сверхуверенность в активные целенаправленные размышления и действия, помогающие точнее сориентироваться в своих способностях и предпочтениях. Непрерывно укрепляйте фундамент своих знаний и навыков. Попробуйте научиться ценить время.

25 лет. Трудовая деятельность началась. Уже на первых шагах встретились разнообразные сюрпризы. Не теряйтесь, расширяйте свой кругозор, но не разбрасывайтесь. Стремитесь достигать конкретных результатов и учиться думать о стратегических перспективах своей деятельности, а также вообще комплексно размышлять о жизни, включая личную.

30 лет. Может быть, вы достигли многого из того, что хотелось, может быть, пребываете в кризисе развития. А может быть, и то и другое одновременно. Думайте, учитесь всему, чему можете, на работе и в свободное время. У вас же есть образование, определенные знания и навыки. Не упускайте возможность повысить квалификацию. Делайте ставку на то, что вам нравится. Развивая свои сильные стороны, вы превосходно справитесь с последующими задачами. Формируйте свой дом. Неважно, кто вы — мужчина или женщина, в любом случае без понимающего вас спутника жизни вы будете значительно менее успешны в своей деятельности.

35 лет. С кризисом развития вы уже справились, поднимаетесь по ступенькам карьеры одновременно с поиском гармонии дома. Вы уже успели допустить много ошибок и, возможно, извлекли из них урок. В этот период нужно сосредоточить свое внимание в верном направлении, т. е. уяснить, что является для вас и работодателя более важным в работе, а что менее. Не тратьте время на несущественное, но и не успокаивайтесь.

40 лет. Это первые шаги среднего зрелого возраста. Вы начали оглядываться назад и рассуждать, замечаете, что не так быстро бегаете и не так хорошо видите. Кто-то в это время разводится, снова женится, меняет работу. Начинается обзор результатов и ответов на вопросы: «Об этом ли я мечтал?» Оглядываясь назад, не забывайте планировать будущее. Именно в ближайшие годы вам предстоит создать наследие будущего, возможно, в том числе для своих детей. Распорядитесь своей ответственностью и поделитесь ею. Помогите другим совершенствоваться, например, давая толковые поручения.

45лет. Вы вступили в настоящую зрелую жизнь. Возможно, ваша работоспособность стала несколько ниже, а память хуже, но это с лихвой компенсируется богатым опытом. Вам нужно значительно меньше усилий, чтобы достичь результатов лучше прежних. Используйте этого для того, чтобы повлиять на собственное развитие. До 60 лет у вас есть все, чтобы настоять на своем и стать тем, кем вам хочется.

50 лет. Это переходный этап, когда могут основательно меняться ценности, представления о времени, любви, здоровье, состоянии гармонии. Для многих годы пятого-шестого десятилетия оказываются лучшими в жизни. Такова жизнь цивилизованного мира, и мы к ней движемся. В 50 лет самое время заняться планированием позднего зрелого возраста. Начинайте думать об источниках своих доходов после ухода из бизнеса, а затем о занятиях в свободное время. Не ждите пенсии, начинайте решать проблемы доходов и досуга сейчас. Иначе можно опоздать.

60 лет. Если вам уже 60 и вы читаете этот материал, то весьма вероятно — перед вами еще пара десятков лет для того, чтобы жить в свое удовольствие. Хотя подобная практика в России еще весьма редка: встречаются лишь отдельные хорошо обеспеченные индивиды в возрасте за 60. Однако должна же такая практика начать формироваться в массовом порядке, и именно вы можете попытаться делать то, что нравится, без многих ограничений, действовавших ранее. Вы наконец-то можете полностью отдаться самореализации.

**Основные направления успешного управления карьерой**

Как известно, «умный всегда находит достойный выход из сложной ситуации, в которую мудрый просто не попадает». Аналогично, заниматься управлением карьерой необходимо всегда, но особенно это важно, если вы ощущаете неудовлетворенность от развития событий в данной сфере.

Признаки проблем в вашей карьере. Прежде вы могли определить, что ваша карьера находится под угрозой, когда переставали получать повышение по службе. Теперь такой вывод сделать труднее, и нужно обратить внимание на следующие моменты:

вы неспособны продолжать учиться;

вы отстаете с овладением новыми навыками;

вы не вносите регулярный вклад в успех вашей организации;

вам некуда больше пойти на работу.

Постановка задачи. Сначала вы должны понять, где вы сейчас находитесь, затем решить, куда хотите двигаться, а потом необходимо не просто определить цель, но и постараться сформулировать и прямо-таки начертить путь, по которому вы туда доберетесь, т. е. установить цели карьеры и выявить, как вы их достигнете. Следует принимать во внимание, что существуют известные ограничения планирования карьеры, поскольку многие факторы будущего являются практически непредсказуемыми.

Тем не менее вы можете провести собственный SWOT-анализ, выявив свой нынешний уровень навыков и компетентности, т. е. инструментов, которые либо приведут вас к цели, либо помешают ее достигнуть. Возможности определяются при оценке окружающей среды, т. е. того, что имеется в наличии сейчас и чего можно ожидать в долгосрочном разрезе, посредством изучения существующих трендов. Угрозы — препятствия также выявляются в окружающей среде, и их распознавание позволит вам минимизировать риски.

Далее надо определить свои сильные стороны, то, что вы делаете лучше других, что обеспечивает вам конкурентное преимущество на рынке труда. Но и для этого может потребоваться вклад со стороны окружающих вас людей. Выявление сильных сторон подразумевает лучшее понимание ваших интересов и предпочтений: помните, что вы не преуспеете в работе, которая вам не нравится.

По мнению британского психолога Ричарда Уайзмена, десять лет изучавшего особенности поведения «счастливчиков» и «неудачников», существуют четыре правила, которых придерживаются все удачливые люди:

расширять кругозор. Стремиться испытать себя в чем-то новом, что хотя бы косвенно может быть полезным для продвижения вперед;

доверять собственной интуиции и не слушать пессимистов;

делать ставку на лучший исход, настраиваться на победу;

видеть в любом опыте, даже провальном, положительные моменты.

Труднее определить собственные слабости, т. е. области, где нужно улучшение ваших знаний и навыков. Вам надо знать, каковы критические факторы успеха в выбранной вами области, и усовершенствовать те аспекты ваших знаний и навыков, в которых вы слабы.

Формирование стратегии карьеры. После проведения тщательного анализа вы должны на его базе сформулировать стратегию своей карьеры. Варианты выбора могут включать следующее:

увеличение ответственности на существующей должности;

горизонтальное перемещение;

продвижение наверх на должность с повышенной ответственностью;

переподготовка для овладения новым набором знаний.

Альтернативные пути развития карьеры. Если в прошлом путь карьеры обычно обозначал движение вверх по управленческим должностям, то сейчас существуют дополнительные варианты, предоставляющие возможности тем людям, которые не заинтересованы в традиционном пути. Можно выделить несколько групп сотрудников, успешно развивающих свою карьеру разными путями:

линейные менеджеры, продвигающиеся вверх традиционным путем через управленческие должности. Здесь особую роль может сыграть способность стратегического видения проблем организации;

менеджеры проектов, вносящих важный вклад в успех организации. Чем более развита в компании проектная форма организации работ, тем большее значение имеют люди, способные эффективно руководить проектными командами;

источники ресурсов, сотрудники, добывающие финансовые и человеческие ресурсы, необходимые для работы организации. Чем больше разнообразных ресурсов требуется для ведения бизнеса, тем большее значение имеют люди, способные наладить эффективное взаимодействие с поставщиками этих ресурсов;

золотой фонд талантов, группа сотрудников, которые реально выполняют критически важную работу в организации (эксперты, обладающие знанием, навыками и способностью претворять в жизнь стратегические установки, путем конкретной ежедневной работы).

«Карьеростроительство». Не существует универсальных, пригодных на все случаи жизни рецептов создания успешных карьер. Но есть ряд принципов «карьеростроительства», которые полезно стремиться соблюдать при любых обстоятельствах:

будьте уникальны, развивайте ваши конкурентные преимущества, знания и навыки;

признавайте, что именно вы в первую очередь ответственны за развитие своей карьеры;

знайте, куда вы движетесь;

налаживайте связи, которые могут помочь вашей карьере;

знайте, что нужно для достижения ваших целей;

признавайте важность политических аспектов;

найдите хорошего наставника, чтобы он был вашим советником по развитию карьеры;

сохраняйте позитивный настрой.

Что же делать, если постоянно не везет? Психологи предлагают помочь самим себе, проведя так называемый сценарный анализ. Сценарный анализ — попытка понять, куда ведут рельсы, по которым едет ваш паровоз, — один из способов, помогающих человеку посмотреть на себя со стороны и решить — нужно что-то менять или нет. Можно продолжать играть все ту же роль, если сценарий вполне устраивает, а можно взять на себя режиссерские функции — перестроить мизансцены, а то и вовсе поставить новый спектакль с другим сюжетом. Человеку, решившему измениться, имеет смысл предпринять следующие шаги:

осознать свой сценарий («запрограммированность» на ситуацию);

расстаться с однозначными установками. Осознать, что вариантов существует множество, — это уже нащупать путь к свободе. Так, для западного работника было важно понять — продвижение по службе не обязательно связано с МВА. Для россиянина осознать — отечественный бизнес развивается, значит, возможности для профессионала расширяются;

увидеть различные пути изменения своей «сценарной программы» — возможность движения вашего «паровоза» по различным путям;

разобраться со своими «провокаторами». Это могут быть слова или поступки, определяющие обычный ваш путь. Можно попытаться сделать что-то принципиально новое в привычной ситуации;

составить личный свод ограничений и никогда не участвовать в определенных ситуациях, которые могут обернуться повторением негативной программы.

Однако не стоит воспринимать сценарий как нечто негативное, ведь без сценариев наша жизнь стала бы сплошной импровизацией. Некоторым уютно даже в своих негативных сценариях. Бессознательное следование сценарию помогает экономить время и силы.

Целеустремленность и расширение кругозора. В процессе карьеростроительства рано или поздно встает вопрос, что делать с «непрофильными активами». Следуя финансовой аналогии, профильными активами будут являться те навыки и ценности, которые непосредственно связаны с основной деятельностью. Считается, что успешный менеджер должен уметь выделить свои профильные активы и концентрироваться именно на их развитии. А как быть с непрофильными навыками и увлечениями? Следует ли от них избавляться?

На первый взгляд — да: большего успеха в жизни добивается тот, кто сосредоточивается на определенной линии развития, сфокусированность на одном деле лучше отражается на его профессиональных достижениях, да и кадровики с недоверием относятся к людям, мечущимся по разным сферам. В то же время непрофильные активы могут сильно подпитывать человека, расширять его кругозор и сформировать то единственное, что сделает его уникальным профессионалом, цена которого возрастает многократно.

Разумная диверсификация помогает минимизировать риски и в периоды кризисов, когда именно непрофильные активы могут стать основой нового бизнеса. В современном бизнесе, когда все ноу-хау живут недолго, чем больше диверсифицированы взгляды на бизнес и управление им, тем больше шансов выиграть в конкурентной гонке. Этот тезис справедлив и для развития личностных навыков. Ориентируясь только на узкопрагматичные цели, человек увеличивает риск попадания в определенную ловушку. Развитие профессиональных навыков в определенный момент может стать бесплодным: человек достигает «пределов компетентности» в своей области, перешагнуть которые ему может помочь только капитальный «ремонт» своих знаний и навыков, сопровождающийся обновлением «фундамента» своих трудовых достижений.

**Выводы**

Карьеростроительство — процесс сложный, многопрофильный и неоднозначный. Есть множество разных стратегий.

На любой стадии карьеры необходимыми качествами являются упорство и вера в то, что ты делаешь. Не верьте тем, кто вас хоронит. Пусть все вокруг считают — для вас все уже закончилось. Только вы знаете — все еще только начинается. В жизни множества людей самые разнообразные неудачи оказывались предтечами самых больших достижений. Любое событие нашей жизни может укреплять или ослаблять нас. Но как оно, в конечном счете, повлияет на нас — выбор всегда за нами.

Любая неудача может сделать человека мудрее и сильнее. Как известно, Эдисон проделал свыше тысячи неудачных опытов, пока наконец не родилась электрическая лампочка. Но каждый из тысячи опытов давал ему новые знания об электричестве. Вскоре решение стало настолько очевидным, что он просто не мог не найти его. Видение будущего, основанное на решимости не отступать, сделало Эдисона великим. Непреклонная решимость невозможна без оптимизма, без веры в конечный успех.

Главное — поверить: невозможное возможно — и начать формулировать ясный стратегический план, подкрепив его четкими тактическими разработками. Затем отрезок умно упертого труда и — результат… Он снова не такой, как вам хотелось? Хорошенько подумайте, почему, а затем начните снова. Может быть, чуть-чуть по-другому. Ведь вы же стали мудрее, и у новой попытки больше шансов на успех. Сколько раз надо начинать сначала? А столько, сколько нужно, чтобы достичь того результата, который вас устраивает. Чем более ожесточенную горечь поражений вы познали, тем полнее будет ощущение счастья, когда на смену им придут победы, которым вы уже знаете настоящую цену. Препятствия, неудачи и проблемы могут смирять, закалять или ожесточать нас. Смирившийся с неудачами становится неудачником. «Закалившийся» после каждой неудачи становится еще более подготовленным и целеустремленным. Кем быть — выбор каждый делает сам