**Управление деловой карьерой**

Люди планируют будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях, желая знать перспективы служебного роста и повышения квалификации. От умения реально оценивать свои деловые качества во многом зависит успех вашей карьеры.

Владимир Гаджиевич Алиев, руководитель учебно-методического объединения вузов России по образованию в области менеджмента.

Как правило, люди планируют свое будущее, основываясь на своих потребностях и социально-экономических условиях. Поэтому нет ничего удивительного в том, что они желают знать перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации в данной организации, а также условия, которые они должны для этого выполнить. Иначе мотивация поведения становится слабой. Человек работает не в полную силу, не стремится повышать квалификацию и рассматривает организацию как временное место до перехода на новую, более перспективную работу.

Поступая на работу, каждый должен уметь реально оценивать свои деловые качества, соотносить свою профессиональную подготовку с теми требованиями, которые ставят перед ним организация, его работа. Во многом от этого будет зависеть успех всей его дальнейшей карьеры.

Чтобы избежать малопривлекательной для себя работы, особое внимание следует уделить изучению рынка труда. Но даже хорошие знания рынка труда еще не гарантируют получение работы вследствие острой конкуренции.

Необходима правильная самооценка своих навыков и деловых черт, которая предполагает знание себя, своей силы, слабостей и недостатков. Только при этом условии можно правильно определить цели карьеры. Целью нельзя считать только область деятельности, определенную работу, должность, место на служебной лестнице. Это всего лишь причины, по которым человек хотел бы иметь ту или иную конкретную работу, занимать определенную ступеньку на иерархической лестнице должностей.

В качестве целей карьеры часто называют следующие:

получить работу или должность, которая отвечала бы самооценке, желательно в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых;

заниматься видом деятельности или иметь должность, соответствующую самооценке и поэтому доставляющую моральное удовлетворение;

иметь работу или должность, которая хорошо оплачивается или позволяет одновременно получать большие побочные доходы;

занимать должность, усиливающую профессиональные возможности человека и развивающую их;

иметь работу или должность, которая носит творческий характер;

работать по специальности или занимать должность, позволяющую достичь определенной степени независимости;

иметь работу или должность, дающую возможность продолжать активное обучение;

иметь работу или должность, которая одновременно позволяет заниматься воспитанием детей или домашним хозяйством.

Цели карьеры с возрастом могут меняться по мере того, как меняется сам человек: с ростом квалификации, продвижением по службе, изменением или пересмотром ценностей и т.д. Необходимо помнить, что формирование целей карьеры — процесс постоянный.

Управляя своей карьерой, необходимо руководствоваться следующими житейскими правилами:

не теряйте время на работу с безынициативным, неперспективным начальником, сделайтесь нужным инициативному, оперативному руководителю;

расширяйте свои знания, приобретайте новые навыки;

готовьте себя к более высокооплачиваемой должности, которая становится (или вскоре станет) вакантной;

познайте и оцените других людей, важных для вашей карьеры (родителей, членов своей семьи, друзей);

составляйте план на сутки и на всю неделю, в котором оставляйте место для любимых занятий;

помните, что все в жизни меняется: вы, ваши знания и навыки, рынок, организация, окружающая среда, оценить эти изменения — важное для карьеры качество;

ваши решения в области карьеры практически всегда являются компромиссом между желаниями и реальностью, между вашими интересами и интересами организации;

никогда не живите прошлым: во-первых, прошлое отражается в нашей памяти не таким, каким оно было на самом деле, во-вторых, прошлое не вернешь: не допускайте, чтобы ваша карьера развивалась значительно быстрее, чем у других;

увольняйтесь, как только убедитесь, что это необходимо;

думайте об организации как о рынке труда, но не забывайте о внешнем рынке труда;

не пренебрегайте помощью организации в трудоустройстве, но в поисках новой работы надейтесь прежде всего на себя.

При оценке и отборе кандидатов для выдвижения на вакантную должность руководителя используются специальные методики, которые учитывают систему деловых и личностных характеристик, охватывающих следующие группы качеств:

1. Гражданская зрелость. К ней относятся:

способность подчинять личные интересы интересам фирмы;

умение прислушиваться к людям, быть самокритичным.

2. Отношение к труду. Эта группа охватывает следующие качества:

чувство личной ответственности за порученное дело;

чуткое и внимательное отношение к людям;

трудолюбие;

личную дисциплинированность и требовательность к соблюдению дисциплины другими;

уровень эстетики работы.

3. Уровень знаний. Данная группа включает такие качества, как:

наличие квалификации, соответствующей занимаемой должности;

знание объективных основ управления производством;

знание передовых методов руководства;

знание возможностей современной техники управления и умение использовать ее в своем труде: общая эрудиция.

4. Организаторские способности. К ним относятся:

умение организовать систему управления и свой труд;

умение работать с подчиненными и с руководителями разных организаций;

владение передовыми методами руководства: умение коротко и ясно формулировать цели, излагать мысли в деловых письмах, приказах, распоряжениях, поручениях, заданиях;

умение создавать сплоченный коллектив; умение проводить деловые совещания: способность к самооценке своих возможностей и своего труда, а также других; умение подобрать, расставить и закрепить кадры.

5. Способность к руководству системой управления. Эта группа представлена следующими качествами:

умение своевременно принимать решения;

способность обеспечить контроль их исполнения;

умение быстро ориентироваться в сложной обстановке и разрешать конфликтные ситуации;

способность к соблюдению психогигиены, умение владеть собой;

уверенность в себе.

6. Способность поддерживать передовое. В эту группу входят:

умение увидеть новое;

распознать и поддержать новаторов, энтузиастов и рационализаторов;

умение распознать и нейтрализовать скептиков, консерваторов, ретроградов и авантюристов;

инициативность;

смелость и решительность в поддержании и внедрении нововведений; мужество и способность идти на обоснованный риск.

7. Морально-этические черты характера. К этой группе относятся:

честность, добросовестность, порядочность, принципиальность;

уравновешенность, выдержанность, вежливость;

настойчивость, общительность, обаяние;

скромность;

простота.

А также хорошее здоровье, стаж работы на данном предприятии (в том числе на руководящей должности); опрятность и аккуратность внешнего вида.

В настоящее время необходимость адаптации к изменениям в окружающем мире для большинства людей превратилась в личную проблематику. Изменения, происходящие в технологиях, организационных структурах, изменения на рынке, в производственных отношениях ускоряются и углубляются с каждым годом. У людей есть возможность заниматься своим развитием на протяжении всей жизни. Однако далеко не все желают этим заниматься, предпочитая жить на старых знаниях и эксплуатируя приобретенный опыт, тем не менее неизбежно отставая от жизни.

Саморазвитие — это непрерывный процесс. Как показали проведенные многочисленные исследования, идеи индивидуального развития сопутствуют успеху в управлении. Индивидуальное развитие зависит не только от приобретения новых навыков и знаний, но и от устранения разного рода ограничений.

Индивидуальное развитие начинают с анализа возможностей, которыми располагает человек. При этом необходимо изучить собственный потенциал, свою натуру, свои внутренние сомнения, причины робости, так как они оказывают значительное влияние на поведение человека и его чувство удовлетворенности от своих действий.

М. Вудкок и Д. Френсис выделили одиннадцать потенциальных ограничений саморазвития менеджера:

1. Неумение управлять собой: неспособность в полной мере использовать свое время, энергию, умения; неспособность справляться со стрессами современной жизни управленца.

2. Размытые личные ценности: отсутствие их ясного понимания; наличие ценностей, не соответствующих условиям современной деловой и частной жизни.

3. Нечеткие личные цели: отсутствие ясности в вопросе о целях своей личной или деловой жизни; наличие целей, несовместимых с условиями современной работы и жизни.

4. Остановленное саморазвитие: отсутствие настроенности и восприимчивости к новым ситуациям и возможностям.

5. Недостаточность навыка решать проблемы: отсутствие стратегии, необходимой в принятии решений, а также способности решать современные проблемы.

6. Недостаток творческого подхода: отсутствие способности генерировать достаточно новых идей; неумение использовать новые идеи.

7. Неумение влиять на людей: недостаточная способность обеспечивать участие и помощь со стороны окружающих или влиять на их решения.

8. Недостаточное понимание особенностей управленческого труда: отсутствие понимания мотивации работников; устаревшие, негуманные или неуместные представления о роли руководителя.

9. Слабые навыки руководства: отсутствие способностей добиваться высокого результата работы подчиненных.

10. Неумение обучать: отсутствие способности или желания помогать другим развивать и расширять свои возможности.

11. Низкая способность формировать коллектив: неспособность содействовать развитию и повышению эффективности рабочих групп и коллективов.

Для того чтобы добиться результатов, большинство менеджеров должны объединяться с другими, используя их умение. Однако в соответствии с распространенным подходом к роли менеджера он может ничего не делать для поощрения роста всей группы или ее членов. Когда руководителю не удается превратить группу в квалифицированный и результативный коллектив, ее работа обычно сопровождается трудностями или не дает отдачи. Когда не создаются благоприятный климат или эффективные рабочие механизмы, мы говорим, что менеджера ограничивает низкое умение сформировать группу.

Программа управления продвижением по службе дает работникам возможность воспринимать свою работу в организации как деятельность, способствующую развитию как организации, так и личности. Учитывая, что большинство людей относятся к своей карьере достаточно пассивно и склонны к тому, чтобы важные решения, касающиеся их карьеры, инициировались другими людьми, а не их собственными интересами, потребностями и целями, создание в организации программы управления продвижением по службе имеет большое значение. Как показали проведенные специалистами исследования, результатом реализации этих программ является большая преданность интересам организации, повышение мотивации, производительности труда, уменьшение текучести кадров и более полное использование способностей работников.