



От редакции: Статья публикуется
в свернутом виде; полный ее вариант
доступнее на сайте журнала
www.sib.com.ua/autors/korneev

Сергей КОРНЕЕВ

Карьера умерла – да здравствует Карьера!

В последнее время существенно возрос общественный интерес к вопросам управления индивидуальной карьерой. Причиной этого является большая динамика изменений в организации современного бизнеса и, соответственно, изменений на рынке труда.

У большинства из нас есть дети. Меньшинству стоит пожелать того же. Дети, к сожалению или к счастью, растут. В благоприятном случае они поступают в институт и становятся специалистами, по крайней мере — формально. Мотивом данной статьи было исключительно желание донести до собственного ребенка 23-х лет от роду все, что автор знает или может предположить о развитии индивидуальной профессиональной карьеры.

«Сделать карьеру». В последние десятилетия данное понятие, возможно, стало одним из лидеров по динамике изменения своего содержания. Толковый словарь В.И. Даля определяет карьеру как «путь, ход, поприще жизни,

службы, успехов и достижения чего-либо». Гораздо ближе к нам определение Оксфордского словаря английского языка: «Карьера — индивидуальный путь или прогресс на протяжении жизни (или определенной части жизни). Часто рассматривается в принадлежности к вознаграждаемым работам».

Генезис понятий

Традиционно карьера понималась, а часто и сейчас еще многими понимается, как последовательное замещение должностей в рамках некоторых иерархических структур государственных ведомств, частных компаний и общественных организаций. В качестве успешной оценивалась карьера, связанная с постоянным

ростом ранга замещаемых должностей или повышением материальной компенсации за выполнение должностных обязанностей.

При этом всегда неявно предполагалось, что существует некоторая возможность установления «соответствия» между должностями в различных отраслях и сферах деятельности для возможности их соотношения по «социальному рангу». Как минимум, это необходимо для вынесения суждения о том, является ли следующее назначение благоприятным шагом или неудачей.

Так, в Российской империи существовал *табель о рангах*, согласно которому устанавливался единообразный порядок именования должностей на штатской

службе, их старшинство и даже соответствие по уровню воинским званиям.

То же самое практиковалось и в бывшем СССР — по должностному стажу даже устанавливались всяческие «персональные пенсии» и т.п. Рудименты этой системы наблюдаются еще и сегодня, хотя область существования различных должностных льгот и привилегий власть хотя и неохотно, но вынуждена постоянно сужать.

Вообще «карьера» относилась к немногим однозначно «индивидуалистическим» понятиям, которые не находили официального порицания в «развитом социализме». Этому есть причина — порицание личной инициативы останавливало прогресс «на корню». Но противопоставление «индивидуализма» и «социализма» в условиях коммунистической идеологии так постоянно бросало на «карьеру» тень «карьеризма».

Справедливости ради надо сказать, что апологеты «индивидуализма» сейчас признают, что у него только одна конструктивная перспектива развития — это коллективизм. Но это — у «них», а так как нам интереснее «у нас», то мы будем говорить только о карьере индивидуума.

С развалом так называемой «административно-командной системы», которая собственно и основывалась на точном определении «всего и вся», и на нашей территории возникла «свобода предпринимательства», которая, в частности, дала возможность свободно называть должности

так, как это заблагорассудится. Регламентировать это в современных условиях практически невозможно, как бы кто-то, например, Министерство статистики, и не пыталось это реализовать.

Ну хочется, например, предпринимателю, создавшему общество с ограниченной ответственностью штатным расписанием в одну штатную единицу, назвать себя или Президентом, или Председателем совета директоров, или СЕО, или еще как-нибудь — ну кто ему в этом может помешать? Точно так же кто может помешать кому-то создать очередную, «-надцатую» «академию наук» и назначить себя «почетным» ее академиком?

Собственно основанное на примитивном тщеславии и самодовольстве массовое движение за обретение разнообразных «титлов», «званий», «героев», «человеков года» и т.п., а главное — немедленная коммерциализация данной сферы быстрее всего и убивает весь остаточный «флер» и «магию» всех этих рудиментов феодализма.

Традиционное понимание карьеры, основанное на понятии «должность», неявно предполагало, что наименование должности несет в себе какие-то возможности идентификации квалификации и профессиональной подготовки специалиста, который ее занимает.

Казалось бы, при капитализме существует универсальное мерило карьеры — это заработанные деньги. Много заработанных денег — карьера, мало — ее отсут-

ствие. В результате так оно, конечно, и есть.

В настоящей статье мы не рассматриваем вопросы самооценки уровня самореализации и разнообразные этические проблемы типа «морально ли быть олигархом или нет?». Как, например, древние китайские философы говорили: «Если у страны нет пути, то в ней стыдно быть богатым, если у страны есть путь, то в ней стыдно быть бедным».

Дело еще больше осложняется тем, что вследствие динамики современного мира правила игры постоянно меняются: то, что «кормило» вчера, сегодня кормить перестает. Это, прежде всего, и определяет актуальность рассматриваемой темы.

Эрозия традиционного понятия карьера началась в 80–90-е годы прошедшего века, когда: (1) время жизни многих компаний стало меньше времени профессиональной жизни работающих там специалистов, (2) предпочтительной стала практика «переманивания» готового специалиста в ущерб его подготовке в среде компании, (3) превалирующей стала практика подписания краткосрочных трудовых контрактов (до 1 года), которые вообще не предполагают каких-либо должностных изменений в течение срока действия контракта.

В некоторых компаниях и организациях на нашей территории с иностранным контролем контракты вообще заключаются на квартал или даже на месяц, чтобы не иметь никаких проблем при необходимости избавиться от специалиста. Все большее

Уставное обращение соответственно классу табели о рангах

Класс табели о рангах					
Уставное обращение	Ваше высокопревосходительство	Ваше превосходительство	Ваше высококордие	Ваше высокоблагородие	Ваше благородие

распространение в больших компаниях получает практика, когда специалиста нанимают через посредническое рекрутинговое агентство, оставляя на нем все ограничения трудового законодательства по найму и увольнению. Особенно эта практика является всеобъемлющей сегодня при выполнении проектов — т.е. заведомо ограниченных во времени мероприятий. Развивается также Interim Management, т.е. временное привлечение специалистов для выполнения уже рутинных обязанностей по управлению некоторой сферой внутренней деятельности компании.

Надо сказать, что уже в 80-е годы принадлежность сотрудника к одной компании, например, в США в течение срока более 3-5 лет рассматривалась скорее как его недостаток, а не преимущество, если, конечно, данный сотрудник не являлся партнером в бизнесе.

Иная ситуация была в Японии с ее «пожизненным наймом», который, по легенде, был навязан этой стране американской оккупационной администрацией как гарантия «прогрессирующей гарантированной стагнации». С Японией и ее «пожизненным наймом» ситуация не такая идиллическая, даже в каноническом ее рассмотрении. Все эти «дао тойота» и т.п. по сути являются мифами, насаждаемыми японскими корпорациями в рамках развития имиджа.

На развитие понятия карьеры сильно повлияли такие глобальные факторы, как **экономические изменения**, порожденные глобализацией рынков, а также **технологические изменения**, вызванные влиянием информационных и телекоммуникационных технологий.

Глобализация повлекла за собой:

- существенное мировое перемещение производства в Китай и Юго-Восточную Азию, что привело к ценовой конкуренции с североамериканскими и

европейскими производителями аналогичных товаров, которую последние проиграли, что вызвало, в свою очередь, снижение соответствующих объемов производства в Старом и Новом Свете и высвобождение большого числа квалифицированного персонала;

- существенный рост количества инженерных кадров в Китае, Юго-Восточной Азии, Ближнем и Среднем Востоке, многие из которых получили высшее образование в университетах США и Европы;
- возникновение мирового кадрового рынка.

Организации меняются чаще и быстрее, чем когда бы то ни было. Они становятся более компактными и более гибкими. Соответственно, они все менее склонны принимать на себя долгосрочные обязательства по отношению к работникам.

В настоящее время наем специалиста по информационным технологиям может осуществляться через Интернет; данный специалист может работать годами, удаленно получая задания и отправляя результаты или осуществляя удаленное администрирование серверов где-нибудь на другом континенте и при этом никогда не видя «в глаза» ни своего начальника, ни подчиненных, ни коллег. Понятно, что «уволить» его можно, просто не отвечая на письма.

Также где-нибудь в Норвегии можно открыть банк, лишь внести необходимую для этого сумму в уставный фонд, не имея при этом ни одного подчиненного — вся операционная деятельность будет отдана на аутсорсинг: и банковский ритейл, и фронт-офис, и бэк-офис, и бухгалтерия и т.п. Понятно, что в этом банке карьеры уже быть не может. Она может быть только в аутсорсинговых компаниях.

В конце прошедшего века уже стала большой редкостью карьера в варианте последовательного

замещения специалистом должностей, особенно в рамках одной организации. Такое положение привело к тому, что с середины 90-х годов аналитики заговорили о «конце работы» и «конце карьеры».

Актуальность

Актуальность рассматриваемой темы, особенно на нашей национальной территории, подкрепляется также тем, что понятие «пенсия» вообще надо исключить из лексикона специалистов. Существующую, а тем более перспективную пенсию вообще надо сократить в сознании как «ошибку округления». На нее можно будет в лучшем случае, как и сегодня, пару раз сходить на базар, а возможно, она в точности будет равняться коммунальным платежам — что собственно сейчас и реализуется государством. Пенсионный возраст будет возрастать — не только у нас, но и везде в мире. Негосударственные пенсионные фонды — это очередное «кидалово», подобное всем предыдущим, связанным с приватизацией, сбербанком, и перспективным — в виде создания «рынка земли».

Специалист же может рассчитывать только на себя. При этом глупо ограничивать себя какими бы то ни было так называемыми национальными или территориальными рамками. Средства на жизнь надо зарабатывать везде, где это позволяет профессия специалиста в приемлемых для него условиях. Тем более что специалистам по промышленности в большинстве отраслей у нас делать вообще нечего — в течение обозримого будущего это будет присуще и всей Европе. Причиной этого является тенденция перемещения промышленного производства в «теплые» страны, где не надо отапливать производственные цеха и которые также обладают дешевой рабочей силой в неограниченном объеме.

Промышленность перемещается и будет перемещаться в зону тропиков, и объясняется это очень просто: (1) современные технологии управления позволяют вовлекать в производство низкоквалифицированный персонал под управлением небольшого количества менеджеров и специалистов; (2) в тропиках ничего не надо отапливать, что ведет к колоссальному снижению себестоимости производства; (3) размещение производства на национальной территории уже не является фактором национальной безопасности, за исключением, возможно, самых критичных оборонных производств; (4) зона тропиков обладает громадным населением с его устойчивым воспроизводством и низкой стоимостью труда. К ограничениям в движении производства к экватору можно отнести только социальную нестабильность, присущую некоторым странам в рассматриваемой зоне.

Таким образом, даже в оборонном секторе все элементарное производство все равно будет сосредоточено в Юго-Восточной Азии, а затем и в Латинской Америке. В Старом и Новом Свете останутся только совсем критичные оборонные сборочные производства, образование и опытное производство, местная промышленность (продукция которой нерентабельна к перевозке на большие расстояния — например, цементная) и инфраструктура туризма.

Сфера действия понятий

Вообще понятия «*профессия*», «*должность*» и «*карьера*» мало соотносятся с понятием «*предпринимательство*». Например, врач создал собственную медицинскую компанию. Можно предположить, что этот врач имеет навыки организации управления, бухгалтерского учета, кадровой работы и т.п., в той или иной степени выполняет соответствующие обязанности, что прямого

отношения к его базовой профессии не имеет. Тем более это будет верно при росте бизнеса данной компании, если только профессионал-собственник не будет полностью полагаться на наемных менеджеров, но это небезопасно для частного бизнеса и поэтому редко встречается в чистом виде.

Исходя из этого, рассматривая профессиональную карьеру в качестве объекта управления, представляется вполне оправданным вообще исключить из анализа



Выживают не самые сильные и не самые умные виды – выживают те, которые быстро приспосабливаются к изменениям.

Чарльз Дарвин



предпринимательство. Это тем более обосновано тем, что для предпринимателей существуют общепризнанные в бизнесе оценки эффективности деятельности: прибыль, реализация, капитализация и т.п.

Также из данного рассмотрения будут исключены вопросы управления развитием карьеры рабочих, даже их высококвалифицированных представителей. Это объясняется тем, что (1) в развитых странах мира в настоящее время высококвалифицированные рабочие должности уже часто замещаются специалистами с высшим образованием, причем часто это осознанная политика компаний; (2) типичным стало выполнение работ в опытном производстве самими инженерами, вообще совмещение профессий наблюдается повсеместно, в том числе между инженерным и рабочим производственным составом; (3) положение рабочих более зависимо и у них по целому ряду причин меньше возможностей для маневра в области образования и профессиональной реализации.

Такое положение приводит, в частности, к тому, что государ-

ство во всех странах, в первую очередь за счет бюджета, пытается решать инфраструктурные проблемы с занятостью рабочих — из соображений сохранения социальной стабильности. Инженеры же должны «защищать» себя сами — у них для этого, в общем, больше возможностей.

Хотя автор специально и не анализировал вопросы развития карьеры рабочих, но можно предположить, что выработанные рекомендации могут быть полезны, в том числе, и для высококвали-

фицированных представителей рабочих профессий.

Современная парадигма

Современное понимание карьеры, или скорее прогресса карьеры (ее позитивного развития), основано на основополагающем взаимодействии обучения и работы.

При этом обучение, в отличие от исторического его понимания, уже может быть и не формальным — оно может быть и независимым и нерегулируемым ни со стороны государства, ни со стороны общественных или частных организаций, также оно может быть самообучением.

Работа в новом ее понимании может и не иметь формального ее оформления, она может быть самозанятостью, она может не предполагать вознаграждения или любых иных видов компенсации.

Самое интересное — это понимание сущности современного определения прогресса карьеры или развития карьеры.

Отказавшись от «должностного» базирования карьеры, ее прогресс уже не предполагает позитивности «вертикальных» перемещений — развитием может

признаваться и «горизонтальные ходы», если они уводят от возможного «тупика» при «вертикальном» перемещении.

С государственной точки зрения власть заинтересована в достижении:

- гибкости рынка труда — для возможности быстрого реагирования на изменения;
- революции в области способностей основной массы населения — для обеспечения конкурентоспособности на мировом рынке;
- исключения социальной изоляции членов общества и их

том условием существования. В этом случае карьера — это взаимосвязь обучения с работой! А само понятие карьеры должно приобрести ориентацию **на будущее** в большей степени, чем на констатацию прошлого, что было присуще традиционному понятию.

Развитие бизнес-процессного подхода к управлению стимулировало приоритет «мягких процессных навыков» специалистов перед «жесткими техническими».

Под «мягкими процессными навыками» следует понимать приоритет способности к орга-

случаях мы наблюдаем уже множественные, по крайней мере 2-х, а то и 3-ступенчатые карьеры.

Особенно это характерно для бывшей постсоветской территории, где сворачивание всех высокотехнологичных производств привело к необходимости радикальной смены профессий и деятельности для миллионов специалистов. Также нередки и «параллельные» карьеры, когда хобби или общественная деятельность специалистов при возникновении благоприятных для них условий, или по необходимости, преобразовывались в новую профессиональную и доходную деятельность.

Карьера как объект управления

Традиционные определения карьеры в виде констатации фактов замещения специалистом некоторой последовательности должностей или выполнения им исторически некоторой совокупности работ оба непригодны для организации управления карьерой. Для устранения путаницы в качестве названия для объекта управления в рассматриваемой теме предлагается использовать понятие **«развитие карьеры»** как перевод с английского все более часто употребляющегося словосочетания **career development**.

По сути, **управление развитием карьеры** это: (1) формирование благоприятных для развития карьеры факторов влияния; (2) максимальное использование факторов влияния для «наполнения» сущности и повышения важности работы.

Исходные данные

Вполне доказательными представляются следующие утверждения:

1) мир меняется все быстрее — все быстрее «стареют» конкретные знания и навыки, однако общие принципы консервативно работоспособны;



маргинализации.

Данные цели противоречивы и не могут быть удовлетворены идеально. Да наше рассмотрение и не направлено на решение каких-то государственных проблем — пусть правительства разбираются со своими проблемами сами. Нам надо думать в основном о себе. Ведь в современном мире о нас никто, кроме нас самих, думать не будет.

Вне всякого сомнения фраза **«непрерывное в течение жизни обучение»** (по-английски короче — *lifelong learning*) должна стать сначала лозунгом, потом понятием, потом нормой, а по-

низации взаимодействия перед «возможностью немедленно исполнять».

Имплементация новой парадигмы карьеры, основанной на непрерывном обучении, стимулируется (1) расширением многообразия профессий и специализаций, (2) возможностями удаленного интерактивного обучения и расширенными возможностями поиска и доступа к информации, все большие объемы которой становятся общедоступными.

В настоящее время можно говорить уже не только о возможности профессиональной карьеры в унитарном смысле, но во многих

2) структура потребности в профессиональных кадрах постоянно меняется;

3) конкуренция на рынке квалифицированного труда постоянно возрастает;

4) географическое размещение бизнеса и приоритетные территории развития бизнеса постоянно меняются, основным фактором при этом является *глобализация*, при которой работы с меньшей добавленной стоимостью постоянно перемещаются в развивающиеся страны;

5) продолжительность «стартового» образования растет (школа, университет);

6) приобретенные в процессе «стартового» образования знания в большинстве случаев практически бесполезны;

7) ответственность за развитие собственных знаний и навыков целиком лежит на самом специалисте; только в крупных транснациональных корпорациях будут регулярно учить;

8) доступ к информации и обучению все проще;

9) рекомендация влиятельного работодателя и деловая репутация намного важнее любого диплома об очередном высшем образовании (или количества данных дипломов). Понятно, что речь идет о формальной стороне вопроса, а не о собственно ценности дополнительно приобретенных знаний;

10) покупательная способность заработной платы постоянно падает;

11) динамика зарплаты на эквивалентных должностях отрицательна;

12) напряженность работы постоянно возрастает;

13) «теоретиков» нужно все меньше, «практиков», впрочем, тоже;

14) более или менее стабильна потребность только в специалистах по сбыту, но у них в личном доходе бонусы растут, а зарплата падает. Дошло до того, что если вы захотите работать в некото-

рых компаниях агентом по сбыту, то платить компании за место придется уже вам!

15) Интернет стал основной площадкой для найма: «если вас нет в Интернете, то вас нет вообще». Следствием является то, что возможности по найму резко возросли – работодатель ищет как можно более точное соответствие «профайла» специалиста требованиям к вакансии. С данной точки зрения преимущество имеет «узкая» специализация, требуется немедленная готовность к выполнению работы;

16) продолжительность жизни растет;



Мы можем добиться одобрения со стороны других людей, если будем достаточно усердны и правильны в своих поступках, но чтобы добиться самоуважения, требуется всего гораздо больше.

Марк Твен



17) пенсионный возраст растет;

18) пенсии в сравнительном смысле падают, уровень жизни на пенсии все ниже;

19) потребность в наличии дополнительного заработка на пенсии все выше;

20) надежность любых программ пенсионного обеспечения (государственных, негосударственных) падает;

21) среднее время жизни компаний снижается;

22) возможности карьеры как иерархического роста уменьшаются;

23) наименования должностей перестали что-то значить — значение имеют достигнутый коллективом результат и детальное описание выполненной лично работы;

24) возможность найма на работу после 35 лет все ниже;

25) как в современной промышленности, так и на современном рынке труда нужно одновременно конкурировать и по цене, и по качеству!

Выводы

Сделаем некоторые выводы, основанные на вышеизложенном и личном опыте:

1) значение начального выбора профессии в подростковом возрасте невелико, т.к. специализацию, а возможно и профессию, придется менять несколько раз;

2) с точки зрения получения найма наибольшее преимущество имеет опыт последней работы, даже если это работа продолжительностью год или два. При этом отсутствие заявленной работы в течение последнего продолжительного времени (напри-

мер, 1–2 года) крайне затрудняет найм, эквивалентный не только последней работе, но и часто найму вообще;

3) в дальней перспективе «универсализм» надежнее «узкой специализации» с точки зрения надежности найма и перспективы открытия собственного бизнеса или самозанятости — преимущество имеет универсальный опыт или «широкая» специализация при наличии доказательных практических навыков;

4) удачная «узкая специализация» надежно «кормит» сегодня, но, как правило, требует мобильности — при необходимости надо перемещаться «к работе»;

5) с точки зрения работодателя внутри компании меньше талантов для замещения освободившейся руководящей вакансии, чем на рынке;

6) легче всего получить повышение — в деньгах, в должности, в перспективе, в достижении желательного изменения профиля работы и специализации — при

переходе в другую компанию или организацию;

7) учиться крайне желательно постоянно; при этом при наличии малых стартовых денег инвестиции в образование являются наиболее надежными и имеют самый короткий срок возврата;

8) если вы долго не нужны в каком-то месте проживания, на какой-то территории, в какой-то стране, то совсем не факт, что фактор найма — это только время и ваши личные усилия;

9) если вы не нужны в каком-то месте проживания, на какой-то территории, в какой-то стране, то совсем не факт, что вы не нужны в каком-то другом месте проживания, на какой-то другой территории, в какой-то другой стране;

10) знание языков резко увеличивает конкурентоспособность специалиста при любой специальности и квалификации;

11) наибольшие трудности в поисках работы возникают тогда, когда наличие денег давно отрицательно по знаку;

12) не стоит конкурировать с молодыми — лучше сотрудничать, учить или работать «в разных мирах» — при всех прочих равных при найме предпочтут более молодого;

13) возраст все равно заставит менять профессиональные предпочтения;

14) на пенсии работать все равно придется, если вы до этого работали по найму;

15) исходя из невеселого последнего — желательно, чтобы работа на найме позволяла:

- увеличивать шансы на получение новой работы;
- получать дополнительное образование за счет компании;
- получать знания для возможности организации самозанятости в будущем;
- получать связи и, возможно, клиентскую и партнерскую базы для открытия собственного дела в будущем.

15) Одному трудно.

16) Необходимо быть здоровым!

Рекомендации

Не останавливаясь на анализе вышеперечисленных процессов и следующих из них выводов, что выходит за рамки данной статьи, сделаем ряд рекомендаций из области рационального поведения и «лучшей практики» в том виде, в каком она представляется автору:

1) карьере необходимо планировать;

2) планирование карьеры может основываться только на прогнозе тенденций на рынке труда и перспективных изменений в экономической географии;

3) работу надо искать постоянно; это, в частности, позволит вам знать свою актуальную цену;

4) работу надо искать везде, прежде всего в Интернете, не ограничивая себя географическими рамками;

5) надо точно знать, сколько вы стоите — это один из элементов вашей актуальности на рынке труда; следует помнить, что ваша цена разная на рынках труда разных стран;

6) работу необходимо менять;

7) желательно не пропустить момент для создания собственного бизнеса или ухода в самозанятость;

8) лучше работать, чем нет — т.е. лучше быть оплачено занятым в каждый момент времени, чем простаивать, ожидая более выгодного предложения;

9) начинать рабочий стаж после окончания университета желательно не с той работы, которая содержит в себе больше:

— возможностей обучения и постоянного переобучения;

— полезных контактов: с клиентами, партнерами, поставщиками;

10) кооперируйтесь и сотрудничайте;

11) делайте что-нибудь странное — надо отличаться, не будьте «как все»;

12) делайте то, что вам нравится, тогда напряженность и время работы, которые все время возрастают для того, чтобы выдержать конкуренцию, будут не столь заметны.

Список, конечно, можно продолжить от рационального и доказательного «не плюй против ветра» до сомнительного, но, тем не менее, очень живучего — «хода нет — ходи с бубей».

Из основных факторов влияния остановимся только на понятиях: «география», «время», «резюме», размер компании.

География

Региональные особенности, несмотря на все глобализации, довольно существенны. Например, даже Канада по условиям работы сильно отличается от США. Что уж говорить, например, о Европе и Юго-Восточной Азии. В первой, к примеру, как и в США, и у нас, время принадлежит к так называемому «монохроматическому» типу, т.е. оно — невосполнимый, бесконечно ценный, всегда ограниченный и лимитирующий ресурс.

В Юго-Восточной Азии, как и в арабском мире, Латинской Америке и большинстве стран Африки, время — бесконечной, всегда восполнимый и **ничего не стоящий ресурс**, который всегда можно накопить в нужном количестве! Или особенности Японии, Китая. Понятно, что поведение специалиста в столь различных средах не может быть унифицированным.

Время

В современном мире профессиональной специализации распределить время на «рабочее» и «нерабочее» автор, по крайней мере, не берется. Возможность данного распределения сохраняется только для рабочих профессий, т.к. рабочий или находится на рабочем месте, будь-то шахта или станок, или не находится. У специалиста ситуация иная — даже находясь за пределами «рабочей зоны», он

может работать вполне плодотворно — это относится в том числе и к отдыху. Необходимая для деятельности коммуникация создается тем же Интернетом.

А собственно, кроме капитализма, понятия «отпуск» и «выходные» не были присущи ни первобытнообщинному, ни феодальному строю. Ну какие выходные были у крестьянина? Да и короли часто были на работе даже в постели, выполняя важные государственные функции — например, продолжения рода! В предыдущие, по отношению к капитализму, общественно-экономические формации время на «рабочее» и «не рабочее» не делили — это было просто время, и все оно было рабочим, правда, по разным причинам для правящих и угнетаемых классов. Ну и, понятно, содержание этого рабочего времени у данных антагонистических групп было разное.

Итак, все время специалиста будем считать рабочим. От эффективности использования этого времени, собственно, и зависит степень надежности положения специалиста в профессиональной сфере.

Собственное время специалиста может быть распределено на:

- 1) исполнение должностных обязанностей в организации-работодателе;
- 2) собственное развитие в рамках организации-работодателя;
- 3) повышение собственного конкурентного статуса на рынке труда;
- 4) представление себя в профессиональном сообществе;
- 5) периодическую переоценку собственной стоимости;
- 6) отдых.

Первое, наверное, в дополнительных комментариях не нуждается. Говоря же о **времени на собственное развитие в рамках организации-работодателя**, можно подчеркнуть, что за исполнительность, дисциплину и трудолюбие еще никого не по-

вышали. Опыт автора показывает, что повышают: (1) когда не могут не повысить; (2) за рост объема ответственности. В любом случае, если ничего не делать за пределами своих должностных обязанностей, то вряд ли повысят. Как бы ни был динамичен современный мир, но не следует исключать и возможности сделать карьеру в рамках своей организации-работодателя. Не последнее дело при этом — сохранять максимально хорошие отношения с руководством. При приеме на новую работу во многих случаях могут запросить рекомендацию с предыдущего места работы или связаться с предыдущим работодателем напрямую. В сомнительных случаях решение будет принято в пользу оценки предыдущего работодателя. Под-

Часто специалист вообще не мог рассказать новому потенциальному работодателю, что он делал на предыдущем месте работы.

Так вот, представляется рациональным, выполняя любые производственные задания, которые оправдывают пребывание специалиста в организации, в то же время **анализировать целесообразность приобретения дополнительных знаний и навыков**, которые, возможно, являются бесполезными на текущем рабочем месте, но повышают возможности найма специалиста на новом рабочем месте и его стоимость.

Время на представление себя в профессиональном сообществе. Личные связи еще никто не отменял, но работодатели сегодня

За исполнительность, дисциплину и трудолюбие
еще никого не повышали

держание благоприятных взаимоотношений с работодателем или его представителем — это тоже затраты времени, которые стоит планировать.

Время на повышение собственного конкурентного статуса на рынке труда. Работа в любой организации содержит как деятельность, которая повышает рыночную стоимость специалиста, так и таковую, которая к ней ничего не добавляет. Нашему настоящему это почти не присуще, но, например, в бывшем СССР, работая на каком-нибудь закрытом оборонном предприятии, специалист часто занимался такими вопросами, которыми в любой другой организации он заниматься уже не смог бы, даже если бы захотел. Например, разрабатывал какие-нибудь подводные ядерные фугасы для их размещения вдоль побережья «нехорошей страны» или... Ну куда бы он пошел с данным очень ценным, возможно, опытом, выйдя за пределы специализированной производственной территории?

готовы оказать протекцию только самым близким родственникам, и эта протекция, как правило, распространяется только на непосредственно подконтрольные им предприятия. Это связано не только с дефицитом рабочих мест, но и возросшей должностной ответственностью в связи с их общим сокращением. Сегодня большинство предпринимателей преимущественно ориентируются на конкурентный найм, который осуществляется: (1) основываясь на рекомендациях специалистов, пользующихся уважением; (2) используя рекрутинговую среду Интернета.

Таким образом, следует потратить время на: (1) представление себя в профессиональном сообществе; (2) представление себя в Интернете.

Представление себя в профессиональном сообществе включает любую публичную информацию:

- молву в профессиональной среде;
- профессиональные статьи;

- выступления на конференциях и участие в выставках.

Интернет дает сегодня возможность:

- использования сервиса рекрутинговых сайтов;
- представление собственной деятельности через веб-сайты — как собственные, так и сторонних организаций;
- участие через Интернет в профессиональных сообществах и использование их возможностей для профессионального обучения и найма.

Время на периодическую переоценку собственной стоимости.

Ведя переговоры о найме, важно не только не переоценить себя, но и недооценить. Если вы не знаете, сколько стоит обсуждаемая с вами вакансия, то вы вряд ли ее займете. Чтобы определить оценку своей стоимости, скажем на рынке США, для начала достаточно пообщаться с интернет-роботом на рекрутинговом сервере. Понятно, что данная оценка носит только индикативный характер, но это уже что-то. Более точные знания того, сколько вы должны просить-требовать в разных обстоятельствах, вы можете получить только из общения: (1) с работодателями; (2) с коллегами; (3) с рекрутинговыми агентствами.

Время на отдых. Отдых в рыночной экономике также является фактором личной позиции на рынке труда. Во-первых, он влияет на здоровье, а здоровье — это фактор №1 в смысле личной карьеры. Во-вторых, отдых включает время на занятия собой в смысле имиджа — встречаются все-таки «по одежке». В-третьих, ваше уверенное знание мировых курортов, умело и вовремя использованное в общении, часто лучше обосновывает вашу цену, чем даже наличие некоторой профессиональной статьи, которую работник кадровой или рекрутинговой службы все равно не в состоянии оценить. Скорее всего, оценить ее не сможет и ваш потенциальный работодатель. Разве что

ее оценит ваш сосед по рабочему месту, но на это рабочее место еще надо попасть. В-четвертых, никто не знает почему, но современные руководители, составляющие 1-2% от общего числа занятых, могут столь же свободно обсуждать достижения пост-импрессионизма, как и объясниться с рабочими на стройплощадке на понятном для обеих договаривающихся сторон языке. Освоение достижений культуры тоже требует времени, которое можно отнести только к времени отдыха.

Резюме

Резюме — это важно. Но в принципе — несложно. Собирайте в Интернете побольше актуальных резюме в выбранной вами сфере и следуйте последним веяниям «моды» в его рубрикации и оформлении.

Важно не ваше представление о требованиях к вакансии, базовым знаниям и навыкам профессии, а представление об этом работодателе и рекрутера.

Также важно помнить, что идеально переформировывать резюме под каждую вакансию — работодателю и его рекрутинговым агентам важен **только профильный опыт**. Зарубежные рекрутинговые агенты вообще не могут понять, как в резюме специалиста могут сосуществовать должности «главный конструктор» и «главный бухгалтер». Но, как говорит Задорнов, им что-то объяснить трудно, поэтому и не надо. Но если вы «набиваетесь» на «руководителя проекта», то выбросьте из резюме «главного бухгалтера» и наоборот. Хотя, конечно, никто ничего в резюме под вакансию реально менять не будет, а будет просто «цеплять» на «риплай» то, что однажды было сделано и рассылается на все вакансии, которые хотя бы отдаленно напоминают то, что нужно. Но это неправильно!

В любом случае абсолютно необходимо в совершенстве владеть профессиональным языком и ак-

туальным мировым состоянием в своей области деятельности!

Получение профессиональной сертификации (PMI, ACCA, ISO и т.п.), конечно, тоже относится к преимуществам.

Размер компании, как фактор карьеры

Преимуществом большой компании будут:

- расширенные возможности роста;
- повышенный масштаб работы;
- возможности обучения;
- множество технической и регламентной документации;
- опыт регламентированной продуманной работы;
- повышенный доход.

Недостатками большой компании с точки зрения развития карьеры специалиста являются:

- узкая специализация;
- обезличенность (персонал — «винтики»);
- слабое понимание эффективности собственной работы.

В малой компании, собственно, все наоборот.

Изложенные соображения в части развития карьеры в представленном виде, конечно, на статус стандарта претендовать не могут, прежде всего, по формальным признакам. Хотя при желании все вышеизложенное можно было бы изложить и в «стандартном» представлении. Но читать стандарты настолько же полезно, насколько и скучно.

Поэтому автор предпочел изложить материал в описательной и более эмоционально окрашенной форме. Появится ли в обозримом будущем обсуждаемый проект стандарта по управлению развитием карьеры на основании изложенных соображений? Это покажет время, или, если точнее, его наличие. В принципе, это уже может сделать и любой заинтересованный читатель.

Сергей КОРНЕЕВ,

sergey.korneyev@pmcgu.com