

КАРЬЕРНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

Оценка и развитие потенциала
руководителей и организаций



Вебинар
Как строить свою карьеру,
а не просто ждать новых вакансий
Для топ-менеджеров «looking for new opportunities».

Материалы вебинара 29.01.2015

29 января 2015
20.00-21.00

О чем вебинар

- ✓ О том, как принять решение о том, что вы готовы к рассмотрению новых возможностей в кризис.
- ✓ О способах избежать ошибок в поисках лучшего или, наоборот, отказавшись от неизведанного.
- ✓ О правилах общения с работодателями, хэдхантерами и самим собой.

Кому стоит участвовать

- ✓ Руководителям компаний, подразделений, которые задумываются о смене работы, но не столько по признаку денег или продвижения по карьере, сколько по содержанию задачи и интереса.
- ✓ Руководителям компаний и подразделений, которые испытывают неудовлетворение от текущей работы, но затрудняются в принятии решений о кардинальных изменениях.

Ведущий вебинара – консультант Анна Бурова

Опыт работы с ведущими Executive Search консультантами и понимание механизмов поиска и подбора руководителей (Ward Howell).

Опыт оценки руководителей, начиная с 1996 года. Владение апробированными методами ассессмента потенциала руководителей (RHR, ЭКОПСИ).

Опыт работы в крупном бизнесе и понимание факторов, влияющих на принятие решений о карьерном пути.

Анна Бурова с 2000 года постоянный автор рубрики «Советы консультанта» в газете Ведомости



ВЕДОМОСТИ

THE WALL STREET JOURNAL FINANCIAL TIMES



Коммерсантъ



Генеральный
Директор®
персональный журнал
руководителя

Публикации Анны в ведущих деловых изданиях и Блог по актуальным вопросам оценки и развития потенциала руководителей и организаций на сайте www.annaburova.ru



СБЕРБАНК
Всегда рядом



АЭРОФЛОТ
Российские авиалинии



ГАЗПРОМ
НЕФТЬ



СВЯЗНОЙ



Ростелеком



НЛМК



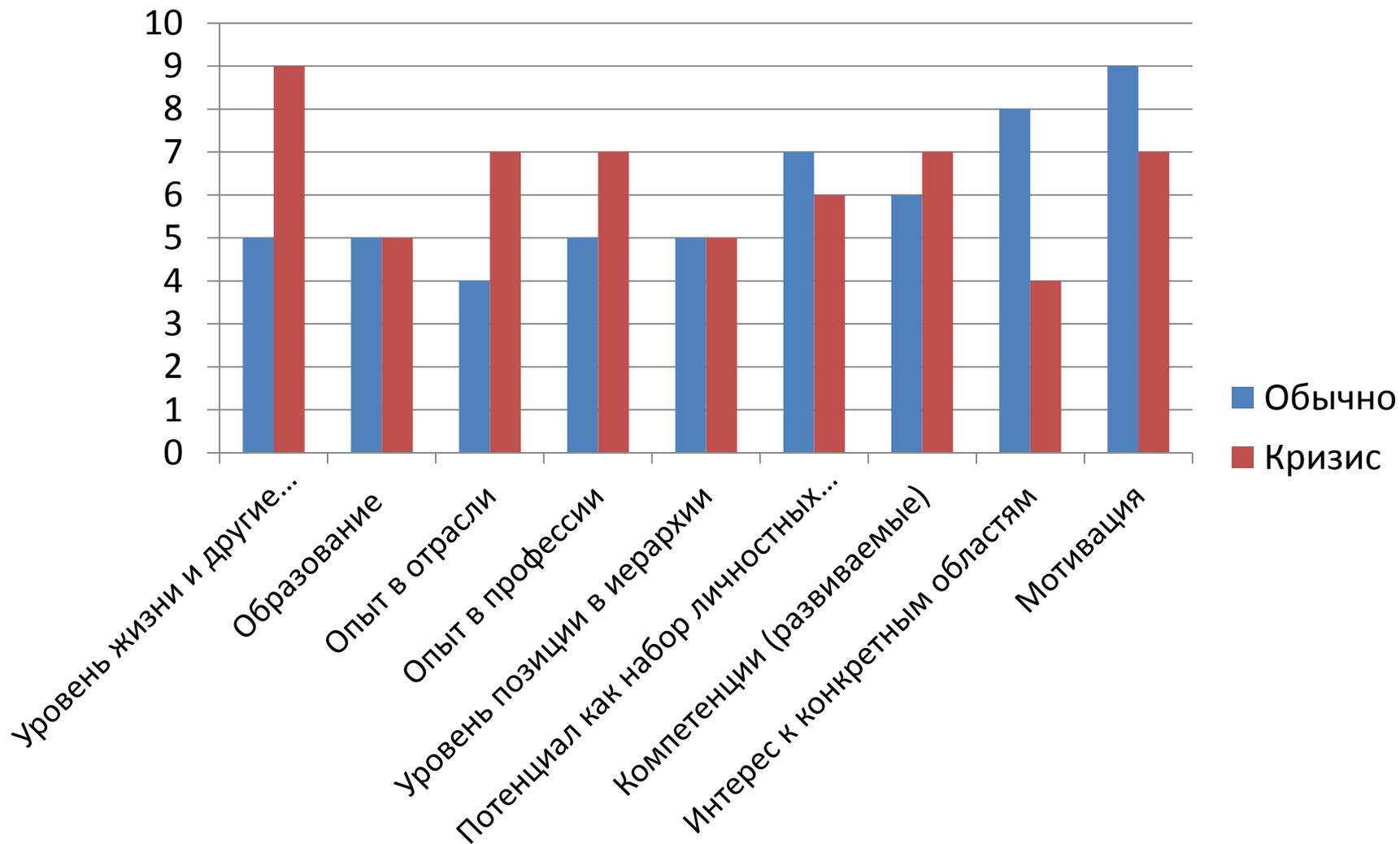
Калужская
область



Вопросы, которые мы обсуждали

- I. Стоит ли думать о карьере в кризис? Может быть стоит затихнуть и затаиться на своем месте?
- II. Если специализация - управление проектами на верхнем уровне организации, куда можно расти дальше?
- III. На кого надеяться в поиске работы топом - на знакомства или на хэдхантеров?
- IV. Как использовать ресурсы корпоративного HR топ-менеджерам?
- V. Где больше мой потенциал - как наемный менеджер, либо как частный предприниматель?
- VI. Как вообще определить свой потенциал?

Критичные для принятия решения о смене работы факторы



Симптомы того, что кризис не причем.
Вы на самом деле не довольны собой и своими результатами работы.

- I. Вас все раздражает в компании
- II. Вы готовы критиковать все действия руководства
- III. Вы не можете найти свое место в антикризисной команде
- IV. Вы демотивируете своих подчиненных, потому что сами не верите в лучшее
- V. Вы угнетены или находитесь в депрессии

Если всего этого не наблюдается, независимо от карьерных устремлений сначала займите конструктивную позицию, обеспечьте для себя успех (как минимум локальный) на текущем месте работы.

Карьерный рост «профессионалов», «экспертов». Несколько приемов для самоопределения.

- I. Профессионал или руководитель. Оцените, какая роль вам ближе, вспомнив ваши успехи в той или другой роли.
- II. Проверьте свою способность быть руководителем более высокого уровня. Реализуйте масштабный проект, оцените свои достижения и свой интерес
- III. Проверьте свою способность быть профессионалом или экспертом. Разработайте новую тему. Станьте лектором-учителем по ней. Оцените свою мотивацию

Если роль руководителя вам ближе, начните планировать свою карьеру, абстрагируясь от роли профессионала или эксперта. И наоборот .

Хэдхантеры – чего от них НЕ ожидать

- I. Что они за вас поймут, что вам нужно. Например, перепишут ваше резюме под одну вакансию.
- II. Что они будут мотивировать вас на конкретную вакансию. Максимум – уговорят посетить интервью, если им это выгодно
- III. Что они за вас преодолеют ваши сомнения и примут окончательное решение.
- IV. Что они расскажут вам всю правду о компании, вакансии, рисках. Они сами много не знают.

Никто за вас не построит вашу карьеру. Поэтому сначала лучше самоопределиться, а потом выходить на рынок, используя хантеров как **ОДИН** из каналов поиска.

Что можно получить от HR

- I. Оценку своих компетенций (в идеале – потенциала, для этого нужен индивидуальный ассесмент).
- II. Помощь в построении плана развития.
- III. Ресурсы для развития – запросите программу развития. Запросите коучинг.
- IV. Организацию совещаний, мастер-классов, всего того, где вы можете выступить спикером или получить информацию от коллег.

Возьмите все от своего HR департамента. Чем больше вы будете запрашивать у них, тем больше они вас будут любить, потому что тем самым вы будете подтверждать их нужность.

Карьерный потенциал – что его определяет

- I. Прошлое – образование, опыт, достижения, неудачи, компетенции.
- II. Будущее – мотивация, интерес, готовность жертвовать чем-то.
- III. Объективные ограничения и возможности – личностные неизменяемые характеристики (мета-компетенции, ценности, обучаемость), обстоятельства жизни, требования к уровню жизни.

Комплексный объективный анализ этих факторов позволяет построить стратегию развития карьеры.

Типичные ошибки руководителей в построении карьеры

- I. Недостаточная информированность о рынке труда и своих возможностях.
- II. Недооценка «стандартных» инструментов позиционирования себя на рынке труда.
- III. Принятие решений в период неудач на текущем месте работы.
- IV. Взгляд на новое место работы с точки зрения гигиенических факторов, а не с точки зрения последовательного развития своей карьеры.
- V. Отсутствие стратегического взгляда на карьеру – как на сумму приобретаемых знаний, навыков, связей в определенной отрасли и функционале.
- VI. Непоследовательное приобретение знаний и навыков как руководителя.
- VII. Нежелание осмыслять и обдумывать свою жизнь.

Что делать прямо сейчас

- Оцените свой опыт в отрасли,
- Оцените свой опыт в функции,
- Определите свои сильные и слабые стороны по сравнению с внутренним и внешним рынком,
- Сформулируйте свои цели на 5 и 10 лет,
- Определите доступные ресурсы компании по своему развитию,
- Заполните опросник Карьерный потенциал и, как минимум, сами оцените свои ответы.