

# 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](http://www.annaburova.ru)



СБЕРБАНК  
Всегда рядом



АЭРОФЛОТ  
Российские авиалинии



ГАЗПРОМ  
НЕФТЬ



СВЯЗНОЙ



Ростелеком



НЛМК



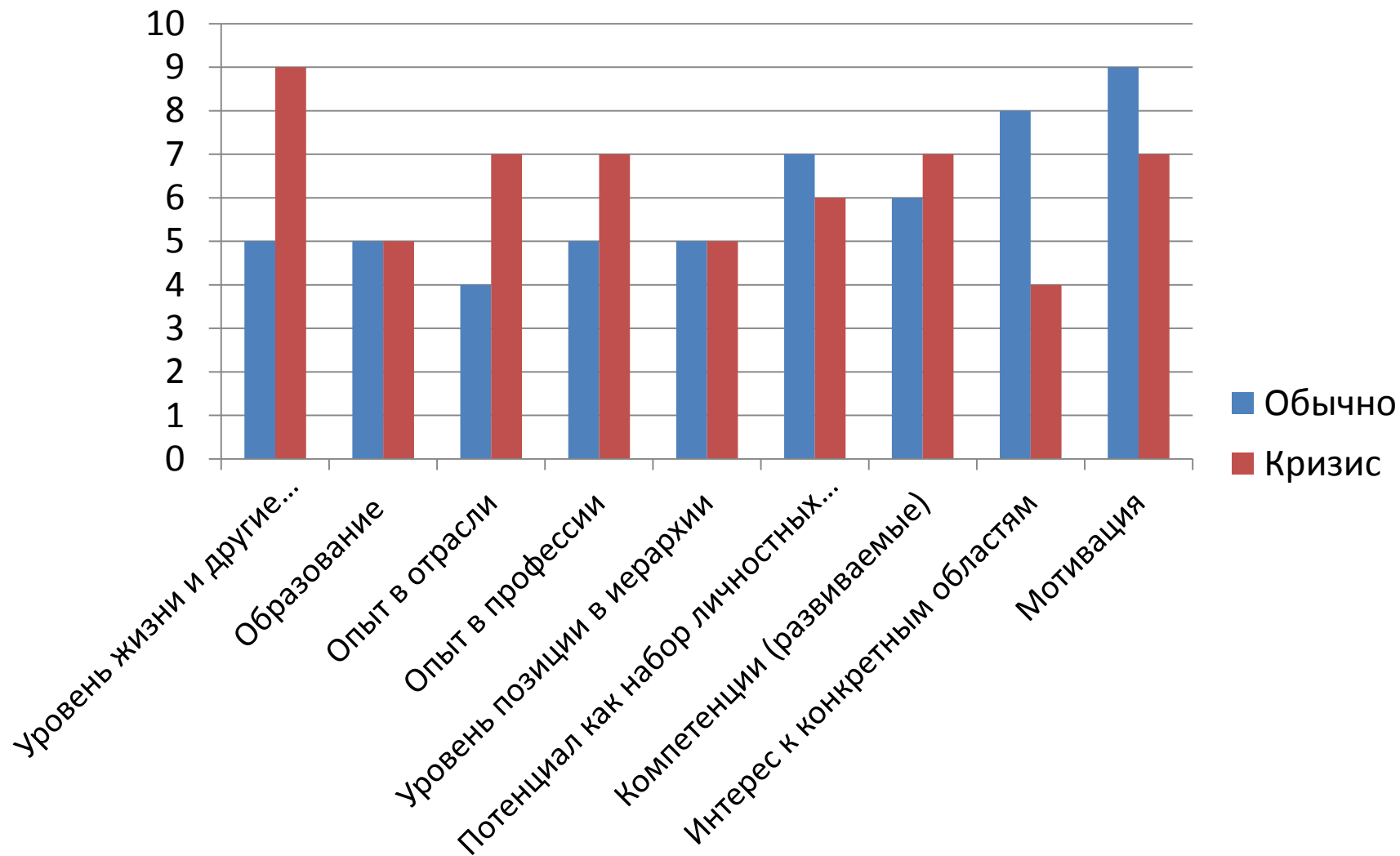
Калужская  
область



## 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.