

Радио «Ъ FM» (<https://kommersant.ru/fm>)

01.06.2025, 18:17

👁 269 ⌚ 4 мин.



Сотрудники строят амбициозные планы

Какие карьерные цели ставят перед собой россияне

Каждый четвертый сотрудник в российских компаниях мечтает сесть в кресло директора. При этом только 4% из них уже занимают какие-то руководящие позиции, следует из опроса, проведенного сервисом Superjob.



Фото: Александр Коряков, Коммерсантъ

Самыми амбициозными оказались люди с заработком выше 100 тыс. руб., которые занимаются логистикой и продажами, пояснила глава исследовательского центра Superjob.ru Наталья Голованова: «Мужчины традиционно амбициознее, чем женщины. О должности гендиректора мечтают 35% респондентов, из них лишь 18% — работающие россиянки. Стремление к руководящей позиции сильнее у сотрудников с зарплатой выше среднего. Среди тех, кто зарабатывает, например, больше 100 тыс. руб. в месяц, о таком витке карьеры мечтают 32%, тогда как среди тех, чей доход меньше, только 23%. Если говорить о профессиональных группах, то чаще всего говорили о том, что хотели бы стать директором компании, в которой работают, менеджеры по логистике (36%), специалисты по

клиентскому обслуживанию (33%) и продажам (32%). Меньше всего стремятся к руководящей должности бухгалтеры (11%), психологи (10%), фармацевты и секретари (по 9%).

За последние два года число желающих возглавить свою компанию заметно увеличилось среди менеджеров по работе с клиентами, логистов, менеджеров по продажам и юристов, а вот у маркетологов, например, амбиций стало гораздо меньше».

Добравшись до места генерального директора своей же компании, амбициозные сотрудники хотели бы влиять на стратегию бизнеса, говорят исследователи. Действующие руководители, как правило, такое рвение в коллективе замечают и даже поощряют. Это возможность делегировать часть управленческих функций на каком-то конкретном участке, пояснил основатель компании BOTS home Александр Боц: «Это отлично, когда у человека есть желание возглавить дело, соответственно, он и прикладывает усилия к тому, чтобы быть достойным этого поста. У нас в команде есть люди, которые действительно набираются опыта, мы совместно растем, и через какой-то период они могут возглавить направление, отдел, проект и так далее и полностью заняться этими обязанностями. Нужно быть не только специалистом в этом, но и все-таки иметь навыки коммуникации, организации и контроля. Мы смотрим, у кого какие сильные и слабые стороны, обучаем самостоятельно и даем необходимые знания, навыки, делимся опытом».

Карьерные амбиции обычно поддерживаются развитием компетенций, говорят исследователи, в том числе речь идет и о курсах повышения квалификации. Однако около четверти компаний не оплачивают своим работникам такое обучение и не планируют делать это в будущем, выяснили сервисы «Работа.ру» и «СберУниверситет». Многие получали образование в сфере управления самостоятельно, выбирая международные школы. Но часто на практике новые навыки применить не удастся, заметила заместитель генерального директора по работе с профессиональным сообществом компании ANCOR Татьяна Баскина: «Очень популярным был тренд на получение степени MBA. Это, собственно, мастер, магистр делового администрирования, то есть

управления в бизнесе. Но большей части популярности этого формата мы обязаны маркетинговым и довольно напористым усилиям бизнес-школ, которые задвигали свои программы.

Сейчас же очень многие отмечают, что у управленцев недостаточно квалификации, особенно это касается гибких навыков, то есть не технических, где речь идет не о профессиональной состоятельности, а о навыках взаимодействия с людьми, возвращения сотрудников так далее. То есть внимание топ-менеджеров обращают на то, что они недостаточно квалифицированы, с одной стороны. С другой, как состоявшиеся управленцы, так и те, кто планирует такой карьерный трек, начали более внимательно и осознанно подходить к оценке различных дополнительных программ обучения именно менеджества».

Аналитики отмечают тревожную тенденцию — руководить бизнесом и управлять коллективами стремятся люди старше среднего возраста, а молодежь в начальники совсем не рвется. Изменилось само понимание карьерного успеха, писало издание Financial Times со ссылкой на исследования рекрутеров. Почти 70% людей из поколения зумеров, кому сейчас меньше 27 лет, заявили, что управленческие должности «слишком стрессовые при низкой отдаче». Молодежь действительно отходит от корпоративной культуры и предпочитает индивидуальный карьерный путь со свободным графиком работы, подтвердила партнер консалтинговой компании Get experts Анна Спирина: «Не всем хочется быть управленцами. Если мы говорим про молодежь, то она по нескольким причинам не высказывает желание продвигаться по карьерной лестнице и занимать такую должность. Почему?

Во-первых, у них еще не наработан тот уровень компетенций, когда они готовы брать ответственность за компанию. Второе: поколение Z не готово прикладывать дополнительные усилия в формате "надо много работать, чтобы достигнуть результата".

У таких людей больше тренд на гибкость, работу с технологиями, социальную ответственность, чем на иерархию, такое формальное лидерство. У них нет ни скиллов нужных для этого, ни желания. Либо это поколенческая, скажем так, черта, но это нам еще покажет время, кем они станут».

В России самая массовая возрастная группа среди топ-менеджеров крупного бизнеса — 40–50 лет, писал Forbes. Однако уже сейчас некоторые руководящие позиции в отечественных компаниях возглавляют зумеры. Сотрудники, родившиеся и выросшие в эпоху цифровых технологий, как отмечает издание, вскоре изменят корпоративную культуру. Forbes выделил основное: представители поколения Z чувствительны и эмоциональны, поэтому будут продвигать человекоцентричный подход. Их ценности — не зарплата и карьерный рост, а интерес к окружающей среде. Кроме того, таким сотрудникам важно работать в компаниях с благородной миссией. Акцент же они будут делать на технологиях, активно внедряя искусственный интеллект.

Светлана Белова

Поделиться  Поделиться 