

КАРЬЕРА / ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ И ЛИЧНОСТНЫЙ РОСТ



## Два портрета карьериста

26 сентября 2016 | Оксана Гончарова / «Ведомости»

Сотрудники недооценивают важность для карьерного роста лояльности, стрессоустойчивости и обучаемости, но преувеличивают значимость привлекательной внешности и интуиции. В начале сентября исследовательский центр портала Superjob задал 1600 соискателям и 200 менеджерам по персоналу вопрос, какие черты характера необходимы работникам, чтобы продвигаться по службе. Их просили по 10-балльной шкале оценить влияние 15 качеств на карьеру. Респонденты сошлись в том, что повышение получают ответственные, целеустремленные и общительные сотрудники. Ответственность оказалась на первом месте и у работодателей, и у соискателей (8,6 и 7,8 балла). На втором – коммуникабельность (7,9 и 7,1), на третьем – целеустремленность (7,7 и 7,1).

А вот дальше начались разногласия. Работодатели высоко оценивают важность лояльности (7,1 балла), а для соискателей это второстепенное качество (4,5 балла). Кроме того, с точки зрения нанимателей, в карьере сильно помогают стрессоустойчивость и эмоциональная стабильность (7,9) и обучаемость (7,9). Сотрудники же считают их не столь уж важными для продвижения по службе (6,3 и 6,5 балла соответственно). «Ведомости» попытались выяснить, почему работодатели и соискатели разошлись во мнениях.

### На лояльных экономят

По словам консультантов и самих работодателей, на лояльных, стрессоустойчивых и легко обучаемых сотрудниках можно хорошо сэкономить. Эти люди ставят интересы компании выше собственных, готовы к переработкам, не требуют оплат сверхурочных и редко берут больничные, считает руководитель группы подбора персонала кадрового агентства «Юнити» Георгий Самойлович. Вовлеченный сотрудник готов брать на себя больше, чем предписывает должностная инструкция, причем он это делает не ради материального вознаграждения, а для общего дела, рассуждает исполняющая обязанности директора по персоналу компании «Оби» Екатерина Сулова. Лояльный сотрудник следует гласным и зачастую негласным правилам поведения, принятым в компании, говорит старший консультант компании Molga Consulting Сергей Байтеряков. Например, в консалтинговых компаниях это выражается в том, что человек не уйдет с работы, пока не сделает все, что пообещал клиенту, и всегда придет на помощь коллеге, даже если у самого дела невпроворот. Такой человек никогда не примет альтернативное предложение по работе, даже если зарплата будет на 20–25% выше его нынешнего оклада, подтверждает Самойлович. На лояльных работников можно положиться в форс-мажорных для бизнеса обстоятельствах – например, в случае внедрения изменений, когда непредсказуемо растет объем работы, замечает руководитель по подбору и адаптации персонала компании «ЗМ Россия» Александра Косинова. Лояльный сотрудник никогда не уведет клиентов прежнего работодателя к конкурентам, у которых ему доведется работать, замечает Байтеряков.

По словам партнера «Экопси консалтинга» Марии Макарушкиной, все топ-менеджеры, с которыми ей доводилось общаться, достигли карьерных вершин благодаря двум основным качествам – стрессоустойчивости и лояльности.

Из крупной логистической компании в кризис начали уходить сотрудники, а один специалист, который не выделялся высокими профессиональными качествами, поддержал нововведения руководства, всячески помогал ему и мирился с задержками зарплаты, вспоминает случай из своей практики руководитель направления подбора персонала ManpowerGroup по России и СНГ Илона Иванс. В результате специалиста повысили до руководителя отдела.

Стрессоустойчивость высоко ценится работодателями (и способствует продвижению по службе сотрудников с этим качеством) потому, что такие люди способны сохранять позитивный настрой и продуктивность даже в случае непредвиденных затруднений и роста нагрузки, поясняет Байтеряков. Работодатели также очень ценят способность сотрудников обучаться и тут же применять полученные знания на практике.

### Мало знают

По словам представителя Superjob Ивана Кузнецова, в большинстве российских компаний информация о том, каким образом человек может профессионально расти, закрыта. Наемные работники плохо осведомлены о карьерных возможностях. Поэтому и представления о возможностях повышения по службе у линейного персонала и менеджмента различаются, отмечает Кузнецов.

С точки зрения самих сотрудников, идеальный карьерист – это прежде всего общительный и целеустремленный человек с хорошей интуицией и привлекательной внешностью. Они не считают, что лояльность, стрессоустойчивость и обучаемость могут сильно ускорить карьерный рост и в этом правы, говорит Байтеряков. Повышение по службе предлагают за конкретные результаты, а не за эмоциональное состояние, в котором сотрудник этих результатов достиг. Работодатели же знают, что стрессоустойчивые, лояльные и обучаемые люди наиболее результативны, поясняет эксперт.

Соискатели, например, считают довольно важной для карьерного роста интуицию (5,7 балла). Человек с развитой интуицией может быстро делать правильные выводы на основе неполной информации, рассуждает Байтеряков. Но качество это действительно не очень ценится работодателем, так как современные технологии практически всегда позволяют принимать решения на основании точных данных и здравого смысла, замечает он. Менеджеры по персоналу во многих компаниях давно владеют современными методиками оценки кандидатов и в работе интуицию не подключают.

А вот внешность важна, считает Байтеряков: красивый продавец будет больше продавать, чем некрасивый, кто бы что ни говорил. Людям с располагающей внешностью проще произвести нужное впечатление на собеседовании, им чаще приписывают положительные качества, которыми они могут в реальности не обладать. Положительная оценка внешности распространяется на деловые и личные качества человека, его ценности, убеждения и даже все дальнейшие его поступки начинают переоцениваться в лучшую сторону, поясняет эксперт. Но работодатели соглашаются с этим неохотно. Сотрудники должны выглядеть так, чтобы покупателям было приятно с ними общаться, говорит Сулова. И все же человек в первую очередь должен быть позитивным и открытым, уметь расположить к себе покупателя, а эти качества никак не связаны с внешними данными, замечает она.

## Выслуга лет

Эксперты отмечают: какими бы личными качествами ни обладал сотрудник, на его продвижение по службе они могут и не повлиять. Многие исследования показывают, что в крупных компаниях между качествами человека и его карьерным ростом нет сильной корреляции, продвижение по службе гораздо больше связано с возрастом сотрудника и его стажем, делает вывод Байтеряков. Возраст – показатель связей: как личных, так и деловых, поясняет он. Почитание работодателем этого качества приводит иногда к абсурдным ситуациям: выбирая на более высокую позицию между молодым и зрелым сотрудниками, предпочтение работодатель отдаст второму, пусть даже у того нет соответствующих личных качеств и образовательный уровень ниже, говорит эксперт.

[Оригинал статьи](#)

---

---