

Карьерный путь топ-менеджера

Исследование хедхантинговой компании
«Контакт» (InterSearch Russia).
Август-сентябрь 2018.

Основные выводы

- Большинство наемных топ-менеджеров связывают желаемое карьерное будущее с переходом в более крупную компанию (69,6%) или открытием своего дела (51,8%). Почти 42,9% заинтересованы в позиции независимого директора. Около 30,4% хотели бы перейти на топовые должности за рубеж, а 23,2% - не против заняться преподаванием.
- Стремление уйти от наемного менеджмента чаще всего объясняется следующими причинами: желанием применить свою стратегию или воплотить в жизнь свои идеи (66%), желанием принимать самостоятельные решения (51,1%), дополнительной мотивацией в виде дивидендов (46,8%), независимостью (34%).
- Около 20% респондентов (собственники и наемные топ-менеджеры) в настоящий момент работают независимыми членами совета директоров в одной или нескольких компаниях. Почти 67% не имели опыта работы независимым директором, но хотели бы попробовать себя в этой должности.
- Почти треть респондентов ранее имела свой бизнес, но в итоге закрыла его. Большинство топов так или иначе связаны с идеей собственного дела: 25% его уже имеют, 12,3% - собираются открыть в ближайшем будущем.
- Большинство респондентов-собственников (78%) управляют микро-компаниями до 50 человек, около 14% – от 200 до 600 человек.
- В 34% случаев бывшие топ-менеджеры открывают бизнес в той же сфере, становясь конкурентами бывшим работодателям либо переходят в консалтинг (18,8%). Наиболее популярные отрасли – индустрия сервиса (15,6%) и ритейл (11,7%).

Марина Тарнопольская, управляющий партнер компании “Контакт” (InterSearch Russia):

Нередко к нам приходят руководители топ-уровня, которые невероятно успешны и ценятся на рынке, работают CEO по 5-10 лет, выстраивают грамотную систему управления, развивают в сотрудниках таланты, но при этом им негде обсудить собственные карьерные перспективы. Очень часто мы видим, как человек устает от одних и тех же задач в рамках одной и той же компании/индустрии и делает резкие шаги в карьере, которые затем работают против него.

Выбирая дальнейший путь развития, нужно действовать очень вдумчиво. Один из наиболее оптимальных вариантов в этом случае – посмотреть, как все работает в других индустриях и компаниях. В этом как раз помогает должность независимого директора – она позволяет понять, что вам интересно и куда двигаться дальше: наемным менеджером в другую фирму, собственником бизнеса и т.п.

Как показало исследование, многие топ-менеджеры видят дальнейшее развитие карьеры в качестве независимого директора. Их привлекает возможность решать задачи и проблемы на стратегическом уровне, определять дальнейшие пути развития компании и отойти от операционной загрузки. Причем требования к независимому директору и его опыту в последнее время сильно меняются из-за цифровизации, диджитализации, омоложения многих отраслей. К примеру, при топ-менеджменте российского подразделения Unilever создан стратегический совет из экспертов, самому старшему из которых 23 года. Так что никогда не поздно и никогда не рано попробовать себя в этом направлении.

Мой главный совет: если вы долго работаете на одном месте, это не значит, что вы достигли всего. С учетом демографических изменений и «дефицита» молодежи, продления трудового возраста, развития медицины не стоит останавливаться на полпути в 45-50 лет. Пробуйте себя в качестве наставника, продолжайте обучение в других отраслях, не замедляйте темп жизни.



Комментарий эксперта

Игорь Розанов, исполнительный директор Ассоциации независимых директоров:

Топ-менеджеры, у которых за плечами многолетняя карьера на операционных позициях, имеют отличные компетенции и опыт. Они ищут для себя новых амбициозных вызовов – открытие собственного бизнеса, переход на принципиально более высокую управленческую позицию, возможно, в другой сфере, и работа независимым директором как вершина управленческой карьеры.

Эти возможности требуют развития новых компетенций, «выхода из зоны комфорта», приложения усилий. В ситуации, когда рынки нестабильны, топ-менеджеры получают шанс сделать еще одну успешную профессиональную карьеру в новой для себя плоскости.

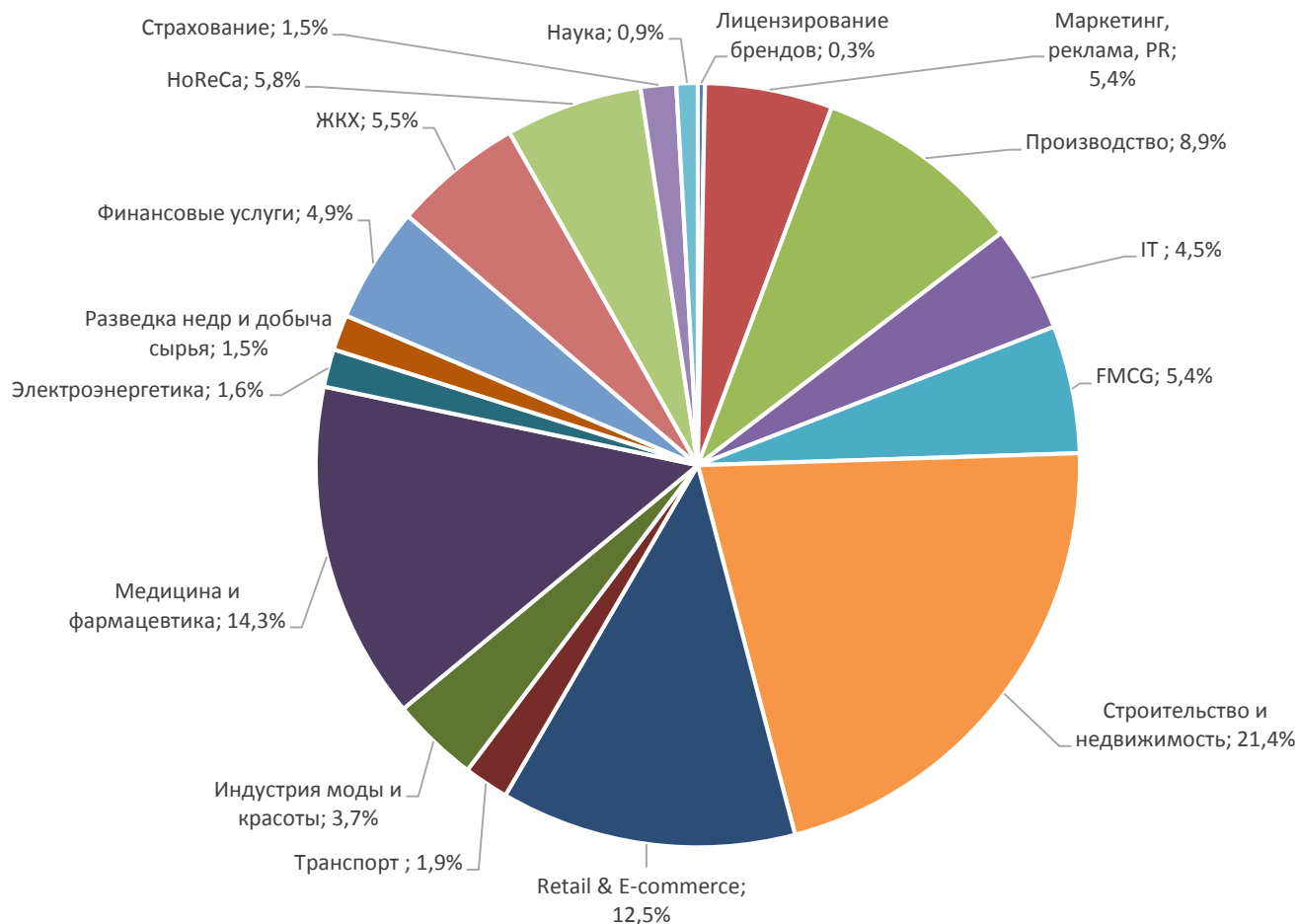
Методология исследования

Сроки проведения исследования: август-сентябрь 2018 года

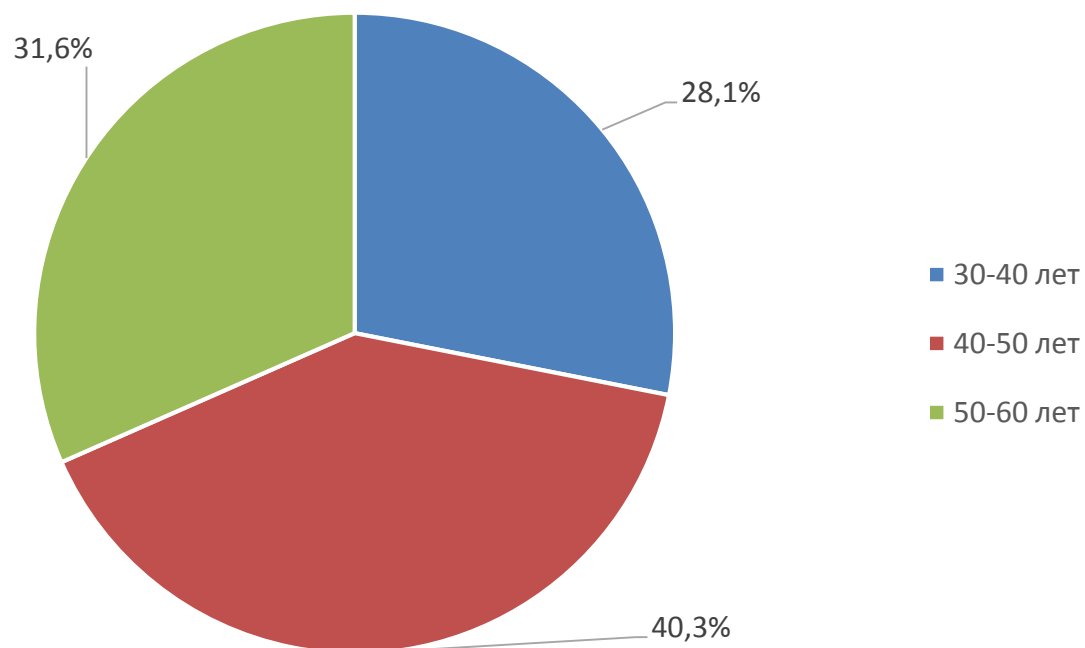
Выборка: 357 респондентов. Топ-менеджеры российских компаний, генеральные директора, собственники бизнеса.

Методология исследования

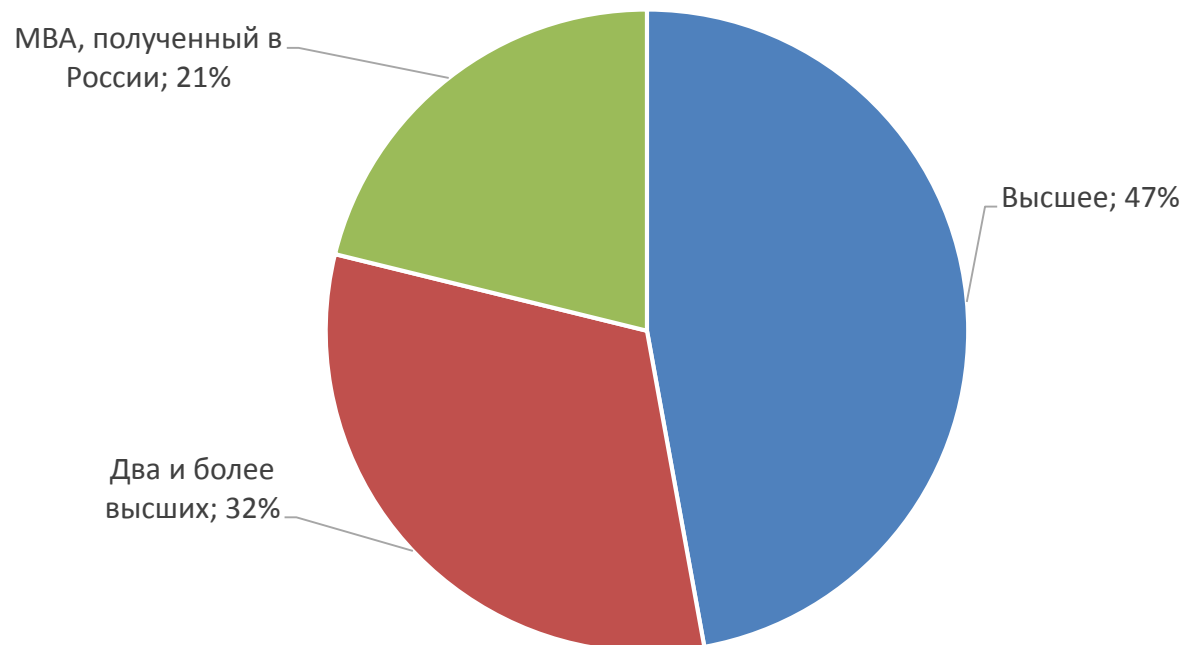
Отрасль, в которой работают респонденты



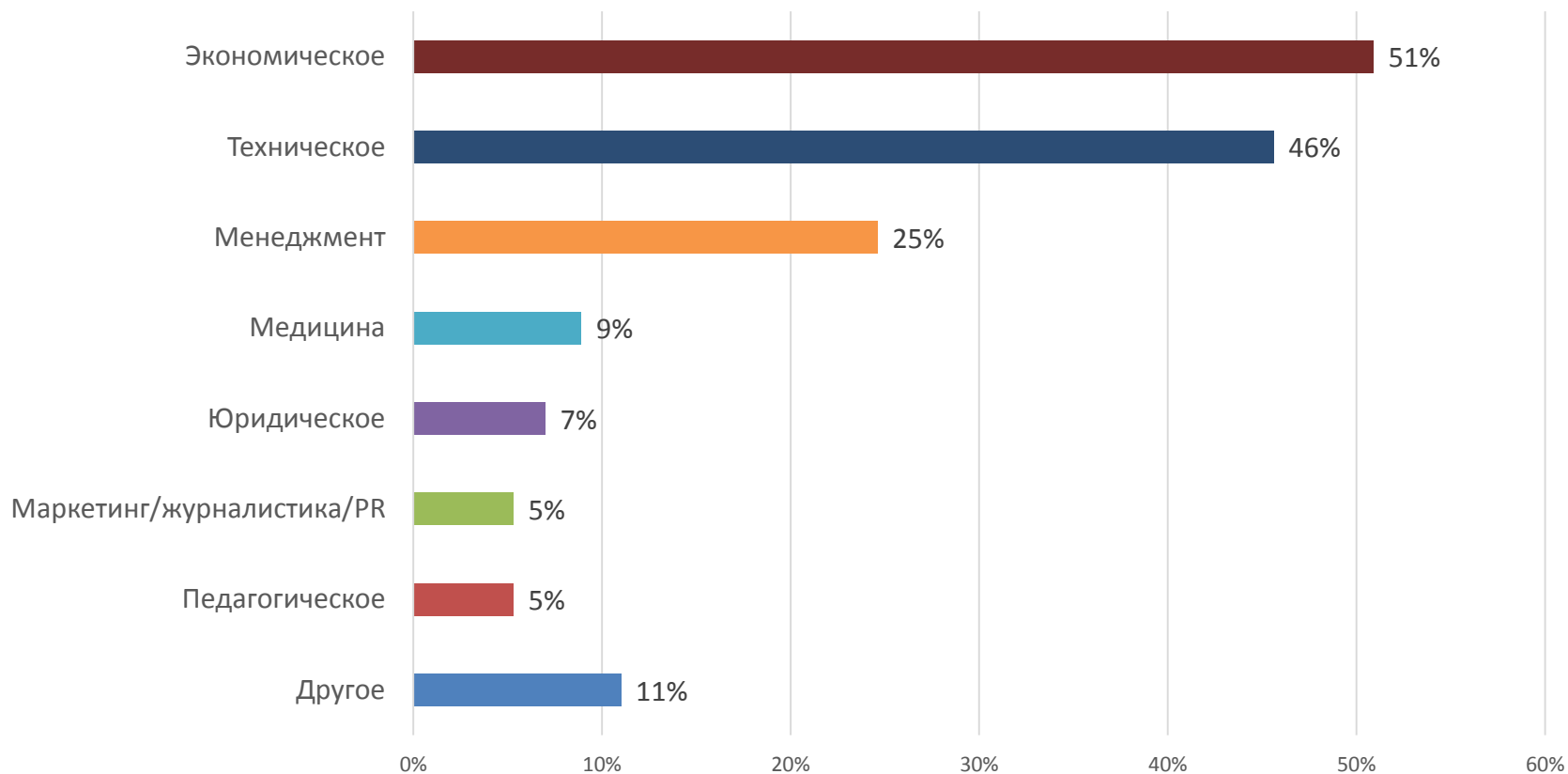
Возраст респондентов



Образование респондентов



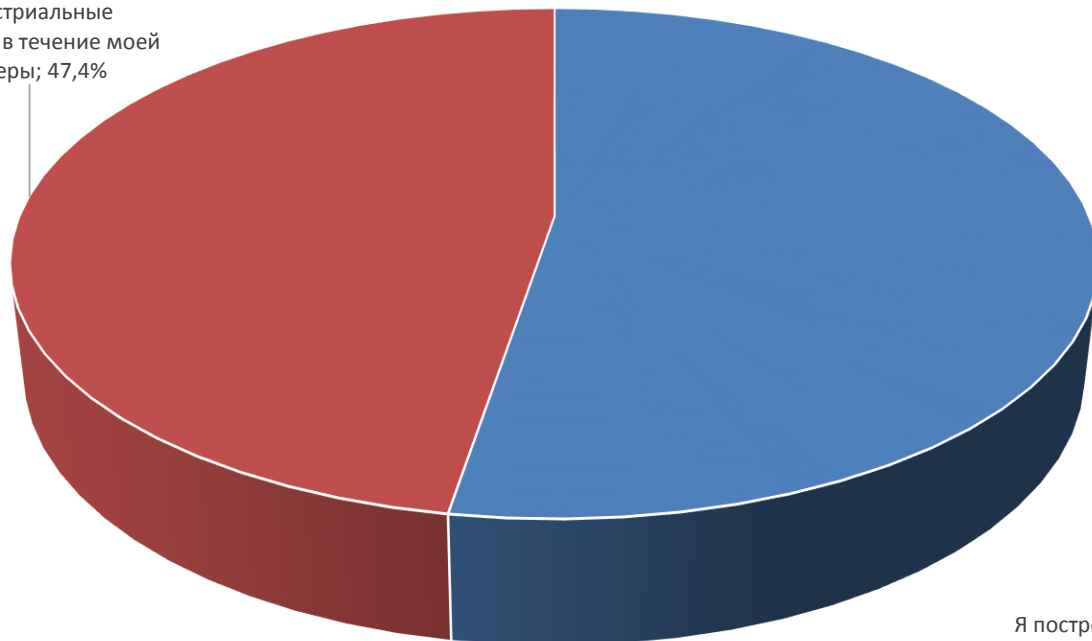
В каком направлении Вы получили образование? Если у Вас несколько образований, укажите направление каждого из НИХ.



Другое: биологическое, социологическое, геологическое, международные отношения

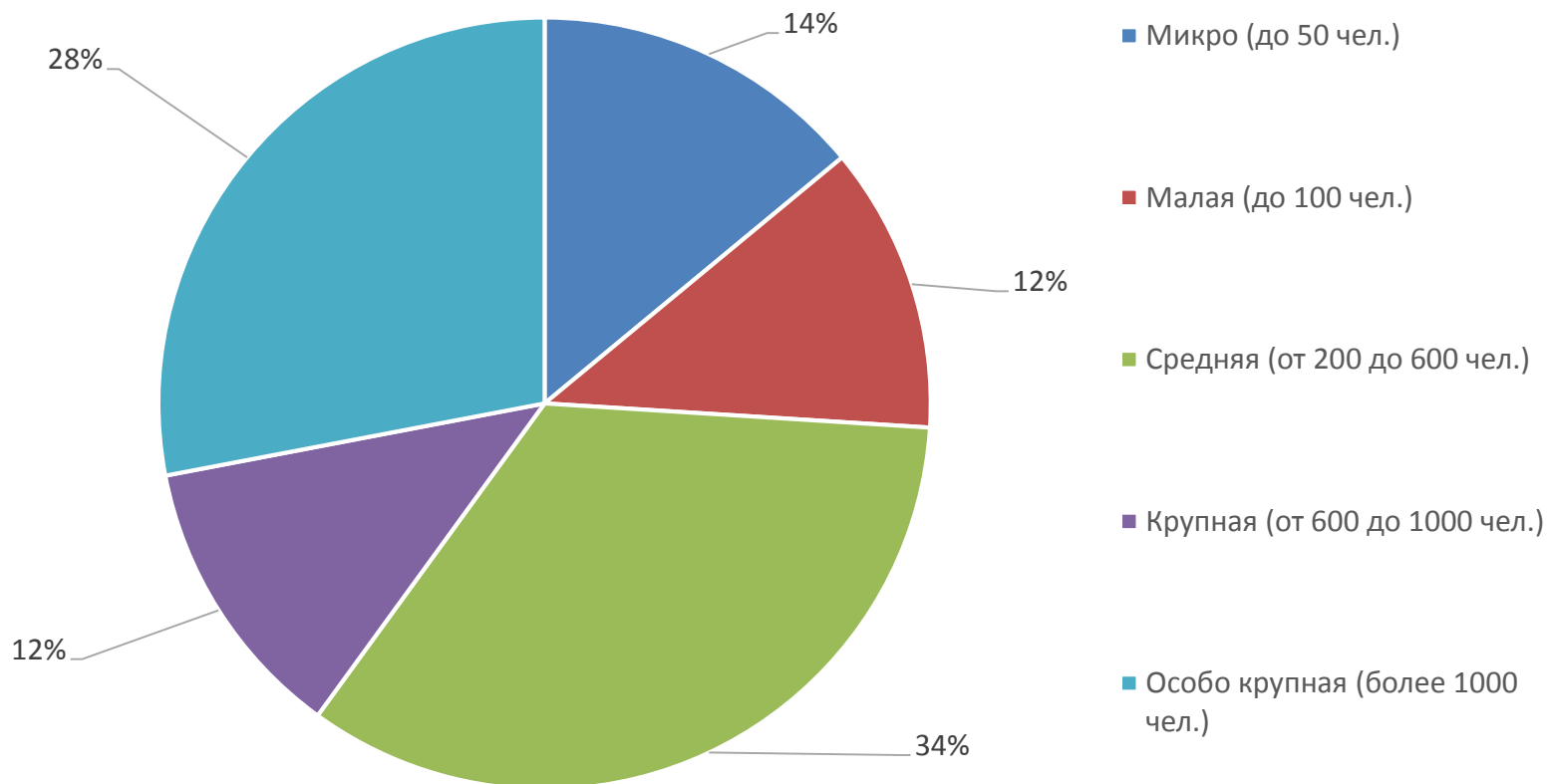
Как строилась Ваша карьера?

Я осуществлял(-а) кросс-индустриальные переходы в течение моей карьеры; 47,4%

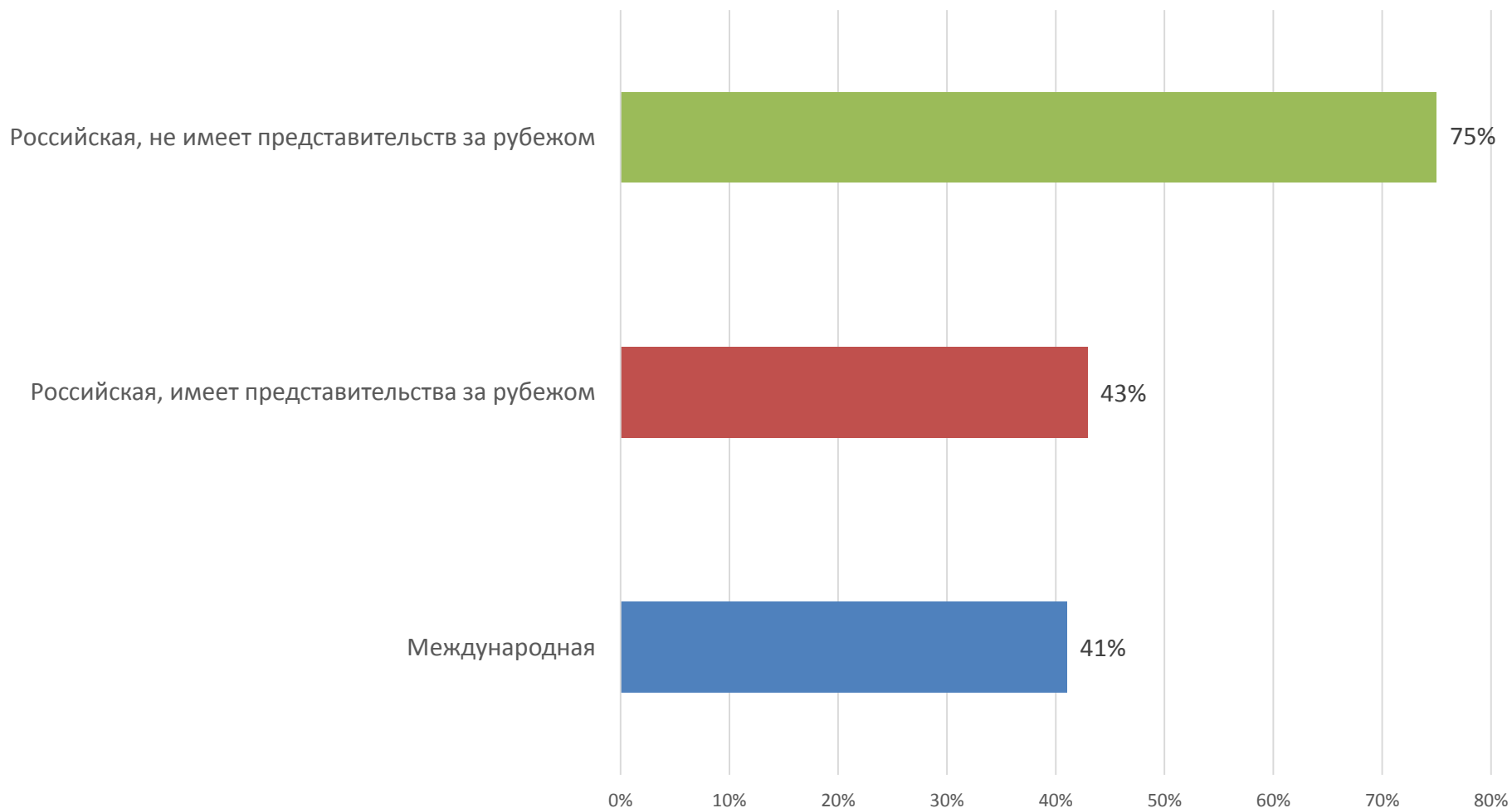


Я построил(-а) карьеру, развиваясь внутри одной индустрии; 52,6%

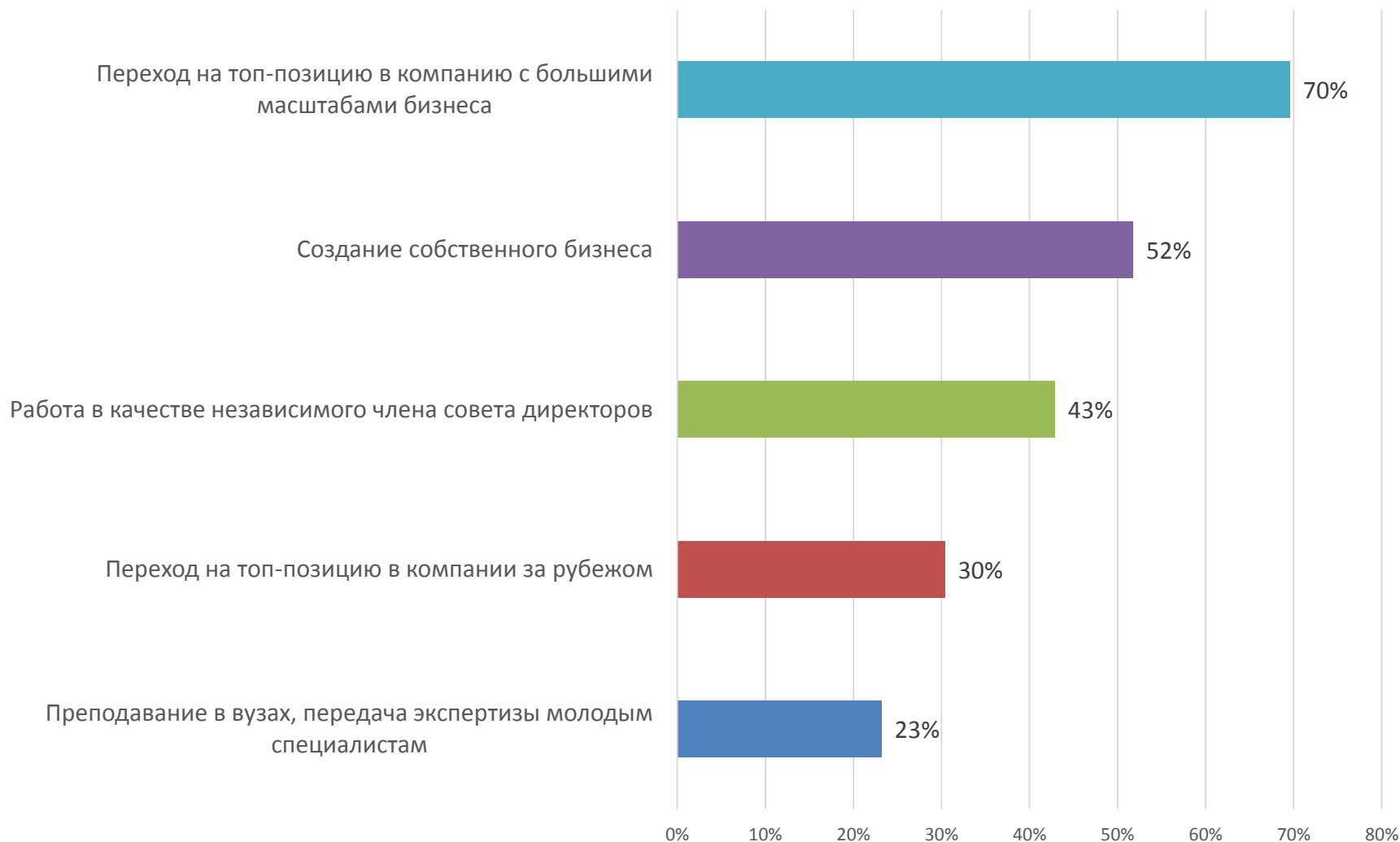
Укажите размер компании, в которой Вы работаете по найму



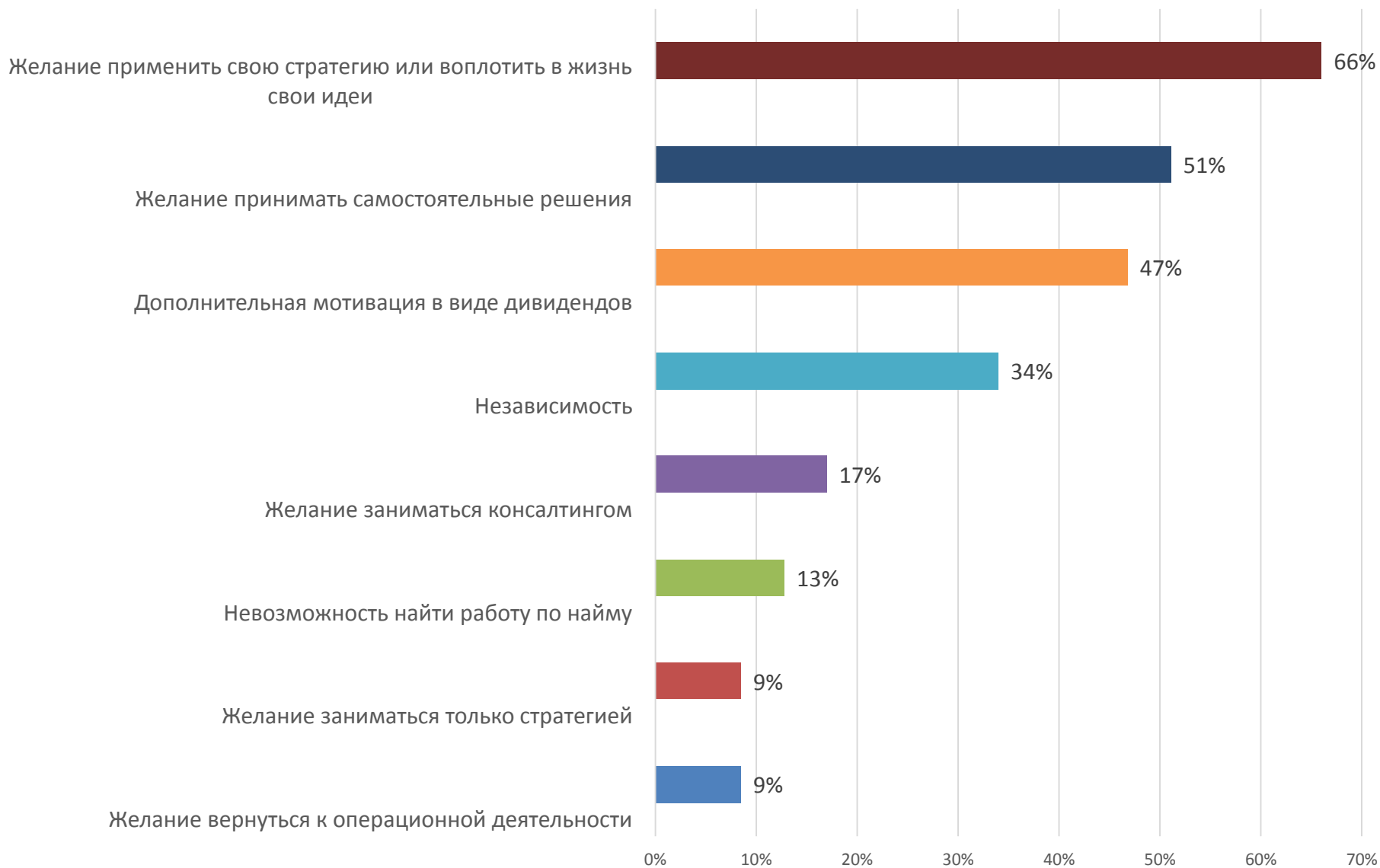
Опыт работы в каких компаниях Вы имеете? (возможен выбор нескольких вариантов ответа)



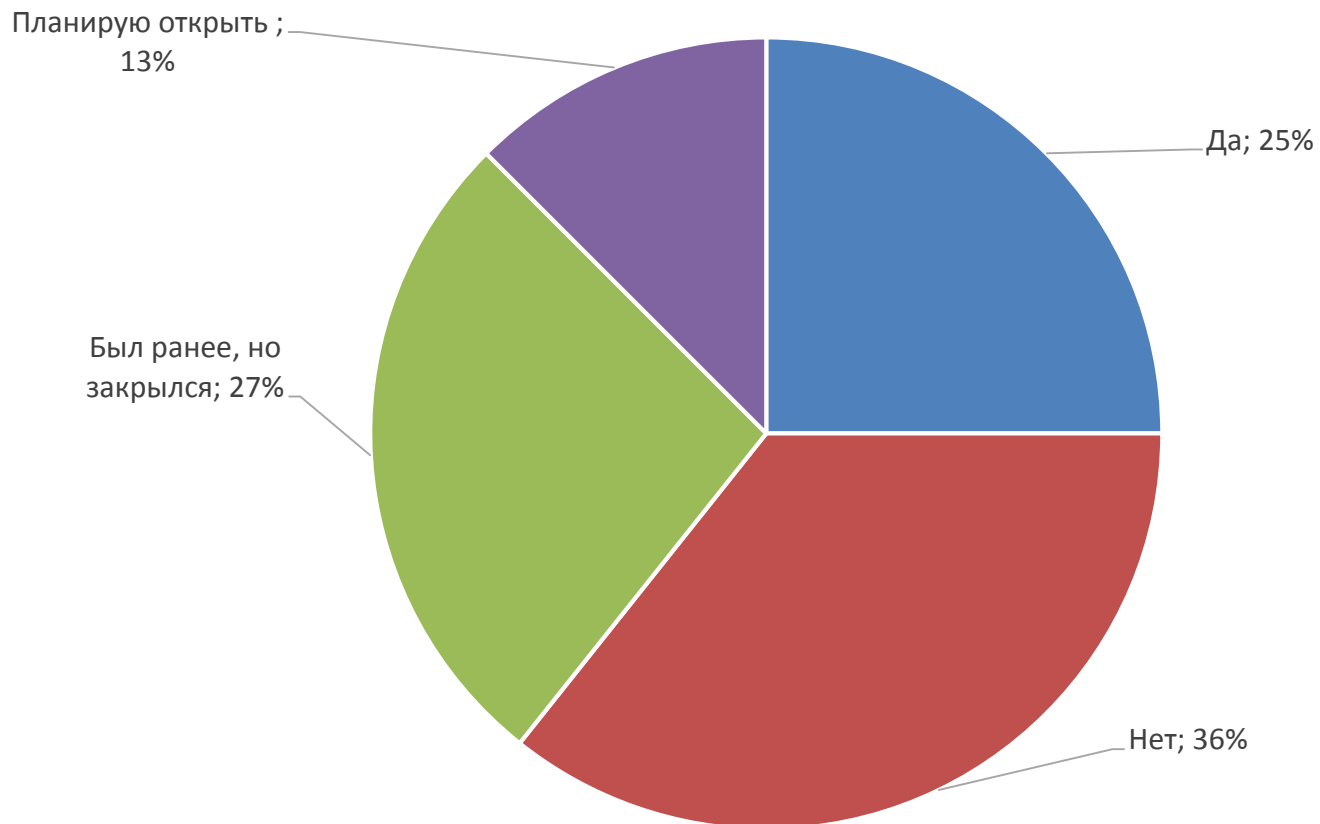
Какой путь развития карьеры Вам ближе?



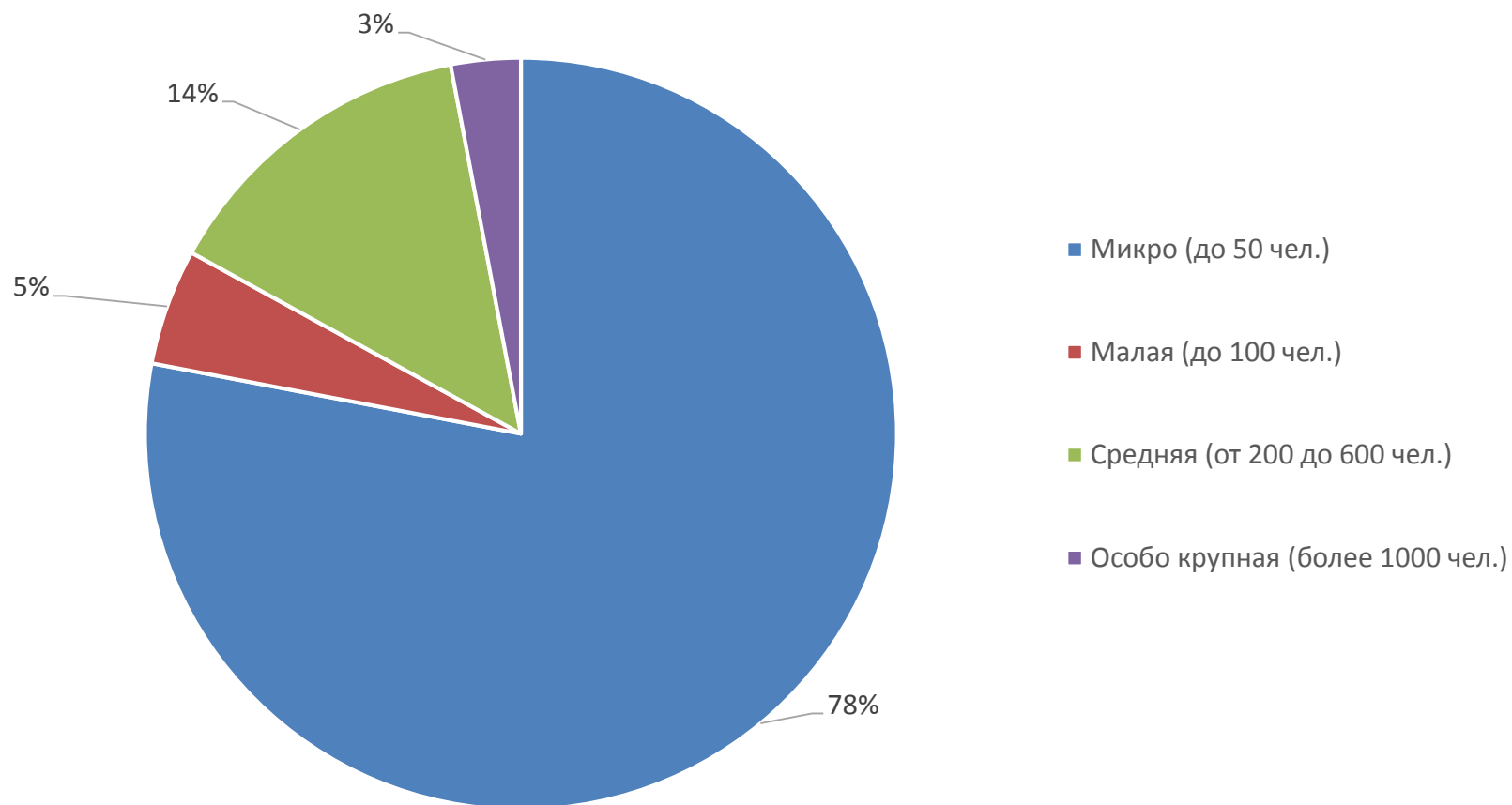
Если вы ушли или планируете уйти от работы наемным менеджером, какие причины вас привели или приводят к этому?



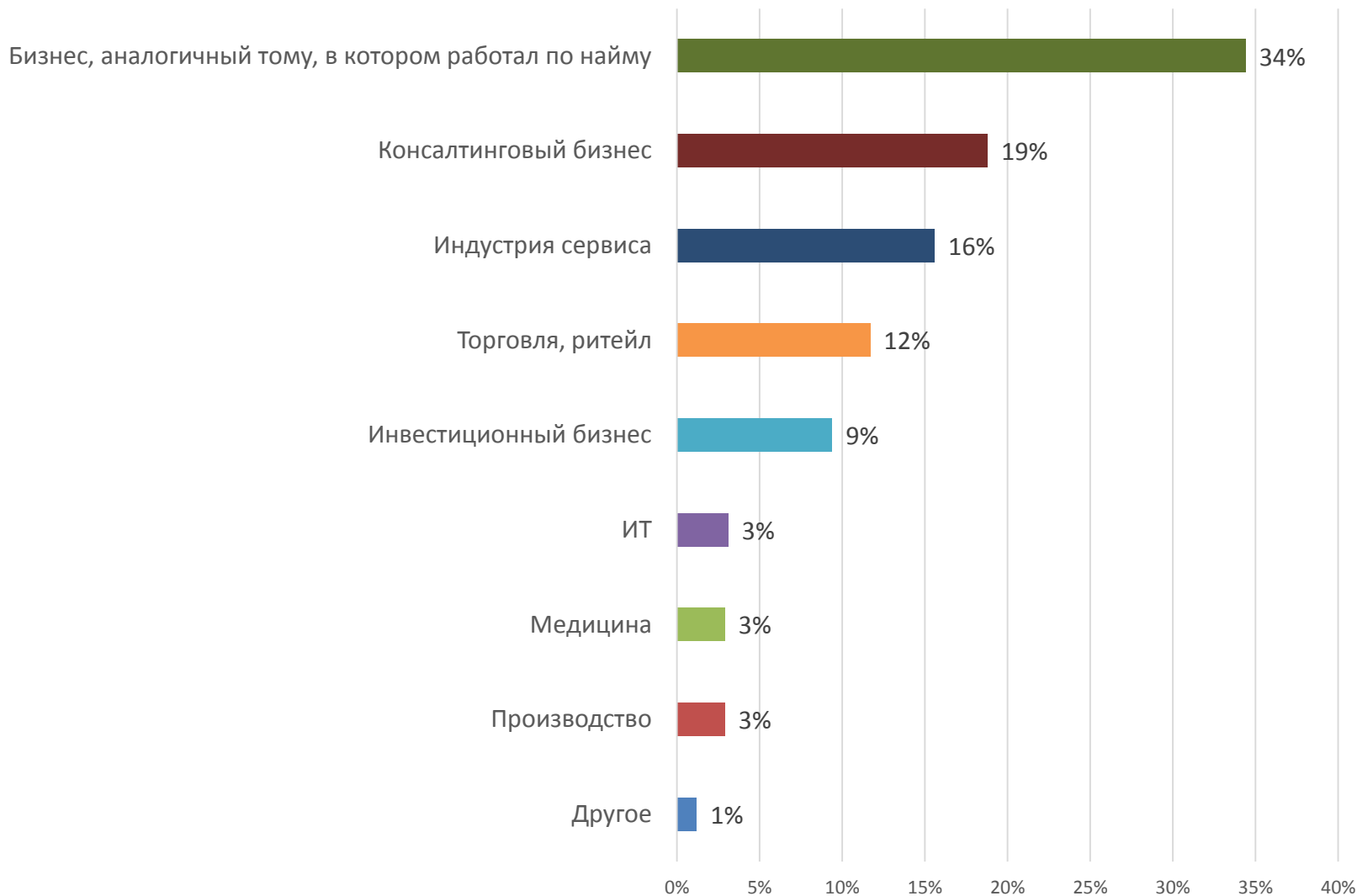
Есть ли у Вас собственный бизнес?



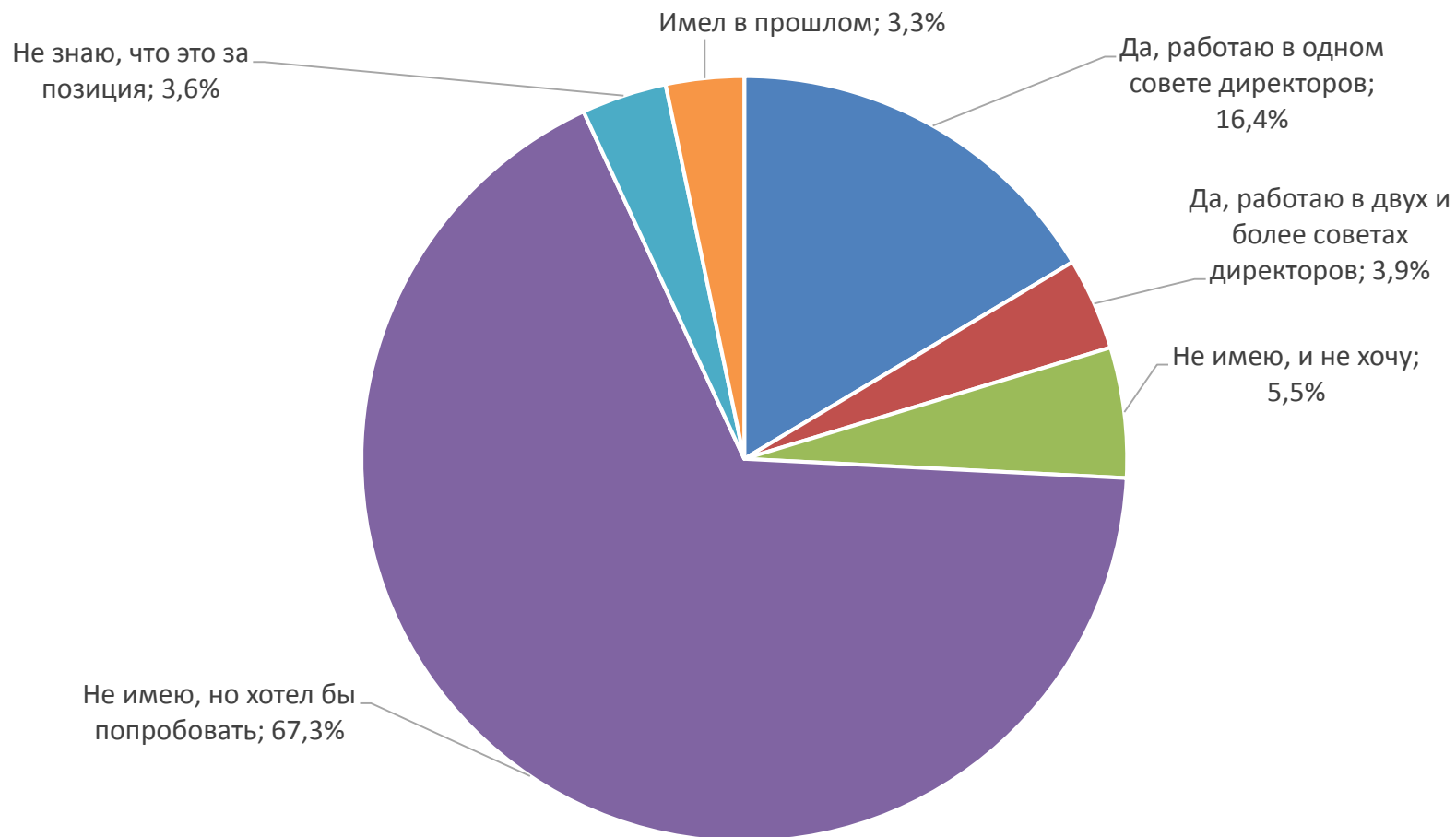
Укажите размер вашей собственной компании



В какой сфере Вы создали собственный бизнес?



Имеете ли Вы опыт работы в качестве независимого директора?



Советы собственников и топ-менеджеров по построению дальнейшей карьеры

Оскар Ахмедов, Председатель совета директоров Группы КарОператор:

В моем представлении собственный бизнес – это вершина карьеры топ-менеджера. Есть много иллюзий, которые связаны с открытием своего дела. Свобода принятия решений – это абсолютная неправда: ты всегда находишься в массе сдерживающих факторов.

Переход от найма к собственному бизнесу дается тяжело. Потому что мы быстро привыкаем к практически неограниченным ресурсам, которые стоят за нами в больших корпорациях, и к определенным материальным благам – это развращает и делает нас слабее. В начале пути тяжело терять статус, особенно когда оказываешься в качестве поставщика услуг по другую сторону стола от тех, с кем вчера сидел вместе. Здесь помогает история с независимым директорством или общественными позициями.

Очень важно уметь строить контакты с людьми и не успокаиваться на достигнутом. Очень просто забронзоветь в своей позиции. Надо меняться, стремиться к новому, учиться. Желание менять и меняться – это ключевое отличие человека, который живет, от человека, который просто выполняет функцию.

Виталий Подольский, Председатель комитета по кадрам и вознаграждениям, член совета директоров ПАО «Группа ЛСР»:

Вычеркните слово «карьер» из определения – есть развитие и продвижение. До тех пор пока вы их чувствуете, у вас будет развиваться карьера на любом месте. Карьеру сегодня определяет не название должности.

Сергей Чумаков, Директор по стратегии группы «Черкизово»:

Я думаю, для того, чтобы сработал нетворкинг, изначально нужна какая-то визитная карточка – например, сайт, где вы оформите свою экспертизу. Второе – ходите на мероприятия, знакомьтесь с людьми и давайте знать о себе, рассказывайте, чем вы можете помочь компании. Третье – если есть возможность помочь кому-то решить проблему или каким-то образом поучаствовать в проекте, предложите себя, чтобы вас увидели и оценили. Получив связи и опыт определенной работы, вы встанете на ступеньку выше.

Советы собственников и топ-менеджеров по построению дальнейшей карьеры

Елена Сябренко, Региональный директор Россия и СНГ Olympus:

Мой совет – максимальная открытость к тому, что есть и появляется вокруг нас. Мир стремительно меняется и сложно предугадать, какие ключевые компетенции будут прежде всего востребованы и какие технологии станут нормой нашей жизни уже завтра. Понимание актуальных трендов и конвертация тенденций в бизнес-возможности несомненно является залогом успеха.

В современном мире растет потребность в творческом самовыражении, усиливается желание иметь гибкий график, что несомненно открывает новые горизонты для развития бизнеса и создает необходимость в развитии компании с учетом данных условий.

Наблюдать, отслеживать, делать выводы и использовать их в карьере – моя рекомендация.



INTERSEARCH RUSSIA

КОНТАКТ

EXECUTIVE SEARCH
& MANAGEMENT
SELECTION

Наталья Чудова

PR-менеджер

Департамент маркетинга

офис: +7 (495) 956-91-61 (доб. 109)

моб.: +7 (926) 212-60-91

e-mail: nchudova@kontakt.ru

www.kontakt.ru