

# **ПРОБЛЕМА КАРЬЕРНОГО ПОТЕНЦИАЛА МЕНЕДЖЕРА ПО ПРОДАЖАМ**

Козлов В.В., Теляковская И.Л.

Москва, Россия

## **Аннотация**

В статье основываясь на результатах проведенного исследования крупном автохолдинге, а также на разработках отечественных и зарубежных управленческих психологов, предлагаются рекомендации по эффективному управлению карьерой на данном предприятии.

## **Ключевые слова**

Личность, качества, мотивация, кадровый потенциал, карьера, успех

## **Annotation**

The article, based on the results of a study conducted by a large auto holding, as well as on the developments of domestic and foreign managerial psychologists, offers recommendations for effective career management at this enterprise.

## **Keywords**

Personality, qualities, motivation, personnel potential, career, success

Как в российской, так и в западной практической психологии отсутствует психологически обоснованное представление о личностных структурах, обеспечивающих карьерный рост работников управленческого звена и их успеха, что требует их выявления и создания основанной на их развитии и коррекции системы психологического сопровождения. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации – это

получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность деятельности предприятия.

Для того чтобы выявить успешного менеджера по продажам, еще на этапе отбора сотрудника менеджер по персоналу может предварительно оценить его карьерный потенциал. Для этого можно использовать методику Э. Шейна «Якоря карьеры», которая позволила нам определить психологические критерии успешного менеджера. Это одновременно высокие значения трех признаков «Автономия – Предпринимательство – Вызов». Более эффективны, с точки зрения реализации и развития карьеры, сотрудники предприятия, ориентированные на карьерные ориентации: автономия, предпринимательство и вызов. Именно эта группа сотрудников и занимает позиции успешных менеджеров в организации.

Стоит обратить внимание, что у менеджеров с низким уровнем успешности данные карьерные ориентации являются менее выраженными. Сотрудник с маловыраженной карьерной ориентацией «предпринимательство» не стремится создавать что-то новое, не очень настроен преодолевать препятствия и рисковать. Он скорее откажется от развития своего дела, если поначалу не все пойдет гладко и на его пути встанут препятствия. Сотрудник со слабовыраженной карьерной ориентацией «автономия» скорее готов подчиняться правилам организации (рабочее время, место работы, форменная одежда), нежели отстаивать собственную независимую позицию. Сотрудник с маловыраженной карьерной ориентацией «вызов» является не конкурентно способным, ему сложно решать трудные задачи. Менеджеры высоким уровнем успешности обладают стремлением к автономии и конкуренции, стремятся к созданию и воплощению новых идей, которые всецело принадлежат только им.

В результате данного исследования было выявлено, что успешная деятельность менеджера во многом определяется мотивацией. При этом

менеджеры с высоким уровнем успешности отличаются от нижних уровней по большему числу признаков. Успешные менеджеры характеризуются стремлением к самоутверждению в социуме, признании, развитым честолюбием, живостью характера, хорошим контролем над эмоциональной сферой; для них может быть характерно стремление к оригинальности, эксцентричности, лидерству, постоянному повышению уровня притязаний.

Существуют особенности мотивации и карьерных ориентаций менеджеров по продажам автохолдинга с различным уровнем успешности. Таким, образом, основываясь на результатах проведенного исследования, а также на отечественных и зарубежных управленческих психологов, можно предположить ряд рекомендаций по эффективному управлению карьерой на данном предприятии.

1. Обеспечить многообразие предъявляемых работой требований к мастерству (возможность самовыражения). Речь идет о том, в какой мере

сотрудники могут «блеснуть» своими сильными деловыми и личностными сторонами, могут ли они использовать в ходе профессиональной деятельности весь арсенал своих знаний и умений, насколько должностные и функциональные обязанности соответствуют уровню их мастерства. Эта рекомендация дана на основе выраженной карьерной ориентации «вызов».

2. Обеспечить возможность работать самостоятельно (карьерная ориентация «автономия»). Сбалансированность власти и ответственности позитивно влияет на удовлетворенность человека работой и повышает мотивацию к карьере. Иными словами, самодисциплина – это цена свободы. Обычно люди готовы платить эту цену.

3. Дать возможность работникам создавать что-то новое, воплотить в жизнь идею, всецело принадлежащую только им. Чтобы это было как бы

продолжением его самого, вложением их души. Эта рекомендация дана на основе выраженной карьерной ориентации «предпринимательство».

4. Организовать эффективную обратную связь. Информация, полученная от непосредственного руководителя, коллег по работе или подчиненных и связанная с успешностью работы, увеличивает удовлетворенность работой и повышает мотивацию к профессиональному росту и продвижению. Многочисленные исследования показали высокую значимость роли руководителя в профессиональном развитии подчиненных. Работники имеют более высокий уровень мотивации к карьере, когда их руководители в полной мере используют свой «обучающий потенциал», то есть реализуют следующие управленческие роли и связанные с ними функции: наставник (прояснение требований к качеству исполняемой работы); советчик (помощь в определении цели карьеры и создании условий для ее реализации); референтное лицо (компетентное консультирование по вопросам планирования карьеры, помощь в создании индивидуальной карьерной стратегии, обеспечение работника необходимыми ресурсами и контактами).

1. Чтобы оценить уровень развития таких карьерных компетенций сотрудников организации, как руководство группой, презентационные навыки, способность к ведению переговоров, мотивация достижения и стрессоустойчивость, можно провести различные формы групповых практик и дискуссий.

#### Литература

1. Карпов А.В. Метасистемная организация уровневых структур психики. М., 2004. 504 с.

2. Козлов В. В. Социальная психология: учебник для вузов / В. В. Козлов, С. А. Трифонова, Т. М. Панкратова, Л. А. Николаева. – М.: Юрайт, 2021. – 504 с. – (Высшее образование).

3. Козлов, В. В. Методология интегративной психологии : Монография / В. В. Козлов. – Москва : Международная академия психологических наук, Рекламно-производственная фирма, Титул, 2021. – 180 с. – ISBN 978-5-6044075-3-0.

4. Козлов, В. В. Организационное поведение / В. В. Козлов, Ю. Г. Одегов, В. Н. Сидорова. – Москва : Компания КноРус, 2013. – 227 с. – ISBN 978-5-406-02467-6.

5. Молл, Е. Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – СПб.: Питер, 2003. - 352 с.

6. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн. - СПб.: Питер, 2007.

7. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013. – 419 с.