

# Не хочу быть руководителем: как тогда строить карьеру: Жизнь — Секрет фирмы

сф [secretmag.ru/zhizn/ne-vsem-dano-kak-stroit-kareru-esli-ne-khochesh-stanovitsya-rukovoditelem.htm](https://secretmag.ru/zhizn/ne-vsem-dano-kak-stroit-kareru-esli-ne-khochesh-stanovitsya-rukovoditelem.htm)

Дарья Щекина

**СЕКРЕТ  
ФИРМЫ**

## Не всем дано. Как строить карьеру, если не хочешь становиться руководителем?

Принято считать, что карьера — это путь от линейного сотрудника до руководителя. Но ведь не все мечтают о должности начальника, и далеко не у всех в принципе есть задатки менеджера. Многие работают в одной компании годами и не собираются продвигаться по карьерной лестнице — как же таким людям развиваться профессионально? Об альтернативе поговорили с HR-экспертами.



© [stock.picvario.media](https://stock.picvario.media)

Оглавление

- [Почему россияне не хотят становиться руководителями](#)

- Что такое горизонтальный рост
- В чём плюсы горизонтального роста
- Что обеспечит карьерный горизонтальный рост
- Регулярное обучение
- Участие в проектах
- Запрос на расширение зоны ответственности
- Публичность
- Как понять, что всё делаешь правильно

## Почему россияне не хотят становиться руководителями

---

Только каждый четвёртый (28%) россиянин считает, что хороший специалист должен быть руководителем, показывают исследования сервиса «Работа.ру». **Все остальные (72%) эту точку зрения не разделяют**, а почти каждый второй (52%) житель страны сам бы не хотел становиться начальником. Но почему?

Вот какие **причины** называют чаще всего:

- нравится текущая позиция (34%);
- боятся, что будет много стресса и проблем (26%);
- нет навыка руководить (25%);
- боятся, что будет меньше свободного времени (24%);
- не хватает профессионального опыта (19%);
- не хотят брать на себя ответственность (17%);
- боятся, что не справятся с работой (10%).

Поводов отказаться от вертикального карьерного роста действительно немало. Но как тогда быть, если профессиональный застой пугает, а силы пробовать что-то новое всё-таки есть? На помощь идёт горизонтальный рост.

## Что такое горизонтальный рост

---

Горизонтальный рост (или горизонтальное развитие карьеры) предполагает **постепенное повышение уровня знаний сотрудника, его экспертизы и ценности** без продвижения в должности.

Ольга Киляшева

руководитель рекрутмента и развития процессов работы с сотрудниками сервиса «Работа.ру»

При горизонтальном развитии человек может развиваться как эксперт в своей текущей роли, осваивать смежные должности, которые ему интересны, или переходить из одного отдела компании в другой ради смены обстановки и новых задач.

Карьерный рост (любой) в целом важен — как для поддержания собственной профессиональной востребованности, так и для повышения зарплаты.

У горизонтального роста также есть **свои особенные преимущества**.

- Специалист действительно меньше рискует, ведь ответственности на нём меньше.
- Ему не придётся сталкиваться с бешеной конкуренцией на руководящих должностях.
- Во многих отраслях профессионализм ценится больше менеджерских навыков (например, в медицине).

Айгюн Курбанова

основатель «Школы карьерного менеджмента» и президент Ассоциации карьерных консультантов

Неоспоримый плюс горизонтальной карьеры — отсутствие корреляции успеха и возраста.

На руководящих должностях можно услышать, что в 40 управлять департаментом уже поздно, а в 45 на это может не хватить энергии. Эксперт в своей области будет востребован и в 45, и в 50, и даже в 60, ведь он, как вино, с каждым годом становится только лучше.

---

## Что обеспечит карьерный горизонтальный рост

---

### Регулярное обучение

---

Для горизонтального роста важно **постоянно углублять профессиональные навыки** и расширять знания в своей области.

- Задумайтесь о программах повышения квалификации, прохождении курсов и получении сертификатов.
- Не игнорируйте конференции и вебинары — они помогают быть в курсе последних тенденций в вашей отрасли.
- Общайтесь с коллегами из других организаций и перенимайте их опыт.

Помните, что если вы развиваетесь **в рамках узкой специализации**, то вы можете стать по-настоящему незаменимым специалистом.

### Участие в проектах

---

И чем разнообразнее эти проекты, тем лучше.

Константин Витеев

руководитель направления аутплейсмент и карьерного консультирования Ancor

Берясь за сложные и ответственные задачи, вы повышаете свой уровень компетентности и демонстрируете текущему работодателю свою готовность к профессиональным вызовам.



Важно не только участвовать в сторонних инициативах, но и предлагать собственные решения — это докажет вашу заинтересованность в развитии компании и подтвердит вашу ценность как сотрудника.

---

## Запрос на расширение зоны ответственности

---

Если вы готовы взять на себя больше, **попросите расширить вашу функциональную ответственность**: добавить вам новую обязанность или область применения уже имеющихся навыков.

Например, если раньше вы работали только со «старыми» клиентами, попробуйте себя в поиске новых. Или возьмите дополнительный проект.

---

## Публичность

---

Не стесняйтесь **работать на свой имидж**.

Айгюн Курбанова

Участие в профильных мероприятиях, публикации в СМИ и (или) научных журналах, ведение социальных сетей — всё это помогает большему количеству людей узнать о вас, вашем опыте и компетенциях.

---

## Как понять, что всё делаешь правильно

---

Если в случае с ростом вертикальным всё очевидно (это новая должность), то с горизонтальным ростом не всё так просто. **Маркерами успеха** здесь считают:

- признание коллег и руководства: ваши знания и опыт со временем становятся всё более востребованными;
- повышение уровня самостоятельности;
- участие во всё более серьёзных и значимых проектах;
- возможность стать наставником и помогать новичкам адаптироваться в компании.

Всё это будет говорить о том, что вам удалось добиться профессионального признания, не лишаясь при этом привычной роли.

Дарья Щекина