

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ СПЕЦИАЛИСТОВ КОМПАНИИ

Суворова О.В., Федосеева Т.Е., Мамонова Е.Б.

В статье рассматривается проблема управления карьерным ростом специалистов современной компании. Управление персоналом современной организации базируется на предположении, что фирма принимает на себя обязательства наиболее полно использовать возможности работников и предоставлять каждому из них шанс расти, самореализовываться и успешно продвигаться по служебной лестнице. Управление карьерой в динамичных социально-экономических условиях рассматривается как одно из ключевых условий профессионального жизненного успеха человека, достижения «акме». Цель статьи - изучение принципов управления карьерным ростом специалистов современной компании. Охарактеризованы отечественные и зарубежные подходы к определению понятия "карьера". В исследовании карьера рассматривается как динамичное явление, включенное в профессиональное пространство развития личности, одна из форм самореализации, определяемая суммой внешних и внутренних факторов, включая биологическую предрасположенность к определенной деятельности, личностные особенности, социальные стартовые условия и динамичную социальную среду. Выделена модель развития карьеры на производстве, критерии и факторы, которые следует учитывать при планировании работы по управлению карьерным ростом специалистов современной компании промышленной сферы. В качестве средства управления карьерным ростом предлагается обучение, информирование, консультирование и должностное перемещение сотрудников организации.

Ключевые слова: карьерный рост, управление карьерой, критерии и факторы успешной карьеры.

MANAGING CAREER GROWTH OF COMPANY SPECIALISTS

Suvorova O.V., Fedoseeva T.E., Mamonova E.B.

The article examines the problem of managing the career growth of specialists of a modern company. The management of the personnel of a modern organization is based on the assumption that the firm assumes the obligation to make full use of the capabilities of employees and to give each of them a chance to grow, to realize themselves and to successfully advance through the career ladder. Career management in dynamic socio-economic conditions is considered as one of the key conditions for the professional life success of a person, achieving "acme". The purpose of the article is to study the principles of managing the career growth of specialists of a modern company. The domestic and foreign approaches to the definition of the concept of "career" are characterized. In the study, the quarry is considered as a dynamic phenomenon included in the professional space of personality development, one of the forms of self-realization determined by the sum of external and internal factors, including the biological predisposition to a particular activity, personal characteristics, social starting conditions and a dynamic social environment. The model of career development at work is singled out, the criteria and factors that should be taken into account when planning the career management of specialists of a modern industrial company. As a means of managing career growth, training, information, counseling and official movement of the organization's employees are offered.

Key words: career development, career management, criteria and factors for a successful career.

Введение. В современном мире важнейшим источником поддержки сотрудника в развитии карьеры становится организация, в которой он работает.

Управление персоналом современной организации базируется на предположении, что фирма принимает на себя обязательства наиболее полно использовать возможности работников и предоставлять каждому из них шанс расти, самореализовываться и успешно продвигаться по служебной лестнице. Это проявляется в том, что сегодня многие фирмы

заинтересованы в планировании и развитии карьеры своих сотрудников, другими словами, работникам предоставляется возможность карьерного роста, при этом им обеспечивается содействие, что позволяет им ставить реальные цели в области карьеры и достигать их.

Важный аспект развития современного профессионала — реализация его карьерного потенциала. Активное управление карьерой в динамичных социально-экономических условиях — одно из ключевых условий профессионального и даже шире — жизненного успеха человека, достижения «акме» — вершины, пика его способностей, максимальной профессиональной и личностной самореализации при сохранении здоровья и жизненного потенциала. Проблема карьерного роста заслужила пристальное внимание ученых и отражается в ряде исследований (Н.С. Пряжников, А.А. Бодалев и Л.А. Рудкевич, А.Я. Кибанов, А.П. Егоршин, Р.Л. Кричевский, Ю.В. Укке, Е.Г. Молл, Д. Холл и др.). Однако, несмотря на интерес отечественных и зарубежных ученых к данной проблеме, многие ее аспекты остаются не изученными, в частности, не исследована специфика управления карьерным ростом специалистов современной компании промышленной сферы деятельности.

Цель исследования: изучение принципов управления карьерным ростом специалистов современной компании.

В ряду английских эквивалентов понятия «карьерера» стоят рядом собственно «career» (карьерера) и «promotion» — «продвижение по службе, повышение в звании, производство в чин». Определения данного понятия различаются степенью обобщенности и содержанием. Так, понимание карьеры, приводимое Н.С. Пряжниковым, — «это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни» [16, с.19]. В широком смысле, карьера может выступать как «путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения» [15, с.89] или как в определении Ф.Р.Филиппова как «продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии» [18, с.78]. А.А. Бодалев и Л.А. Рудкевич в качестве психологического наполнения термина «карьерера» приводят целый ряд составляющих: характер целей, которые ставит человек, систему мотивов и ценностей, побуждающих человека выполнять деятельность, степень актуализации при осуществлении соответствующей деятельности способностей специалиста, проявляющихся в конкретных поступках и делах, свидетельствующих о достигнутом уровне профессионализма [1, с.14]. Актуальное толкование термина «карьерера», отражающее психолого-акмеологический подход, приводит И.Д. Ладанов, определяющий сущностную характеристику карьеры не только как продвижение по должностным ступенькам, а как процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности [2, с.76].

Зарубежные исследователи вопросов профессиональной карьеры, главным образом американские авторы, также предпочитают давать расширенное толкование карьеры, определяя ее как «разбитый на определенные промежутки жизненный путь человека, связанный с его работой». Или определяют карьеру в самом полном и всеобъемлющем смысле этого понятия как «последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни» [14, с.56].

Более конкретное определение - «последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации» [19, с.25].

Таким образом, карьера рассматривается как динамичное явление, последовательность изменения профессий, статусов, ролей, видов работ и т.д. Она включена в профессиональное пространство развития личности и рассматривается как одна из форм самореализации, определяется суммой внешних и внутренних факторов, включая биологическую предрасположенность к определенной деятельности, личностные особенности, социальные стартовые условия и динамичную социальную среду. Карьеру относят к критериям социальной адаптивности и успешности жизненного пути, она является более или менее структурированным и осознанным жизненным и профессиональным проектом, носит индивидуальный характер, однако существуют базовые характеристики, которые можно использовать для ее описания, измерения и оценки.

Для карьеры характерно ее развитие, т.е. карьерный рост, в стадии которого Ю.В.Укке включает обычную карьеру - профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни, стабильную карьеру - прямое продвижение от профессионального обучения к единственному постоянному типу работы, нестабильную карьеру, когда после этапов проб и упрочения следуют новые пробы и комбинированную карьеру, которая связана со сменой коротких периодов стабильной профессиональной жизни и занятости этапами вынужденной безработицы или перемены профессии [17]. Е.Г. Молл выделяет восемь типов карьеры, в значительной степени определяющих организационное поведение современных российских руководителей: суперавантюрная, авантюрная, линейная, последовательно-кризисная, прагматичная, отбывающая, преобразующая и эволюционная [14].

Существуют различные модели развития карьеры на производстве, которые следует учитывать при планировании работы по управлению карьерным ростом специалистов современной компании промышленной сферы. А.П. Егоршин, опираясь на обширный опыт исследования реальных карьер руководителей на предприятии, описывает четыре модели карьеры: «лестница» (последовательное прохождение этапов служебной иерархии в

соответствии с ростом опыта и квалификации), «трамплин» (длительный подъем и постепенный рост), «змея» (быстрая смена горизонтальных должностей) и «перепутье» (пребывание работника в каждой должности в течение ограниченного срока с последующим прохождением аттестации и следующим за ней повышением или понижением) [9, с.18].

Специалисты по вопросам профессионального роста и карьерного продвижения выделяют, как правило, две основные группы критериев успешной карьеры: объективный и субъективный [3, 10]. Объективно процесс карьерного роста можно оценить по двум базовым параметрам: движение внутри организации и движение внутри профессии. При этом традиционно в качестве очевидного параметра объективного успеха выступает вертикальное должностное продвижение — рост по служебной лестнице. Критерием субъективной карьерной успешности (некоторые авторы называют его личностным или внутренним критерием) может быть собственная оценка человеком (и его референтной группой) своих карьерных достижений.

По мнению отечественных специалистов (Е.А.Климов, Р.Л.Кричевский), в качестве критериев карьерного успеха могут выступать различные основания: статус (должность), карьерная мобильность, заработок, достижения. Успешная карьера в традиционном смысле — это линейное поступательное движение. Денежная и достиженческая карьера — два способа карьерного роста. Обобщая, можно сказать, что, если профессионала интересует название должности, а не «сухие цифры» заработной платы, — это последователь традиционной статусной карьеры. Если же специалисту более интересен его будущий оклад, чем должность (приверженность материальной карьере), или успех в карьере он связывает прежде всего с ответом на «вызовы», осуществлением «суперпроектов» (ориентация на достиженческую карьеру) — это уже примеры новых для нашей управленческой культуры типов карьер [11, 12].

Обобщая, можно сказать, что успешная карьера в традиционном смысле — это линейное поступательное движение. Денежная и достиженческая карьера — два нетрадиционных способа роста. Обобщая, можно сказать, что, если профессионала интересует название должности, а не «сухие цифры» заработной платы, — это последователь традиционной статусной карьеры. Если же специалисту более интересен его будущий оклад, чем должность (приверженность материальной карьере), или успех в карьере он связывает прежде всего с ответом на «вызовы», осуществлением «суперпроектов» (ориентация на достиженческую карьеру) — это уже примеры новых для нашей управленческой культуры типов карьер.

На эффективность карьерного продвижения специалистов существенное влияние оказывает целый ряд факторов. Так, Р.Л. Кричевский приводит целую группу факторов,

влияющих на карьерные предпочтения людей: престиж профессии в обществе, социально-экономический статус семьи, родительские установки, ограничения на занятия той или иной профессиональной деятельностью, личностные особенности [12, с.43]. Факторы карьерного продвижения можно разделить на внешние и внутренние. Среди внутренних психологических факторов карьеры выделяют, прежде всего, способности и интересы, мотивацию, принятие решения о смене ролей и статуса, особенности специализации и т. д. Индивидуальными личностными факторами, препятствующими достижению карьерного успеха, являются отсутствие необходимых профессионально важных качеств, низкая мотивация, экстернальный локус контроля, нерешительность, повышенная тревожность, ориентация на избегание неудач, утилитарные мотивы деятельности. К внешним факторам можно отнести взаимодействие личности, окружающих людей и организации. Это влияние других людей (родителей, друзей, коллег, руководителей) на профессиональную карьеру человека, а также специфика организационной структуры, миссия, цели и тип организации.

Таким образом, можно выделить две основные группы критериев успешной карьеры: объективный и субъективный, а также два способа карьерного роста, в качестве целевого ориентира в первом случае выступает денежный эквивалент, во втором достижения. На эффективность карьерного продвижения влияют внешние (миссия, цели, тип организации и т.д.) и внутренние (способности, интересы, мотивации и т.д.) факторы.

Организация работы по планированию и реализации карьеры работников включает ознакомление их с имеющимися возможностями продвижения в виде программ обучения и консультаций по индивидуальным планам повышения квалификации, регулярное информирование и консультирование по открывающимся в фирме возможностям обучения и вакантным местам, разработку программ поддержки и психологического консультирования, противодействующих кризисам в карьере, перемещение работников по трем направлениям: продвижение вверх по ступеням квалификационного или служебного роста, ротация и понижение. Целью следующего этапа работы является создание системы работы по управлению карьерным ростом специалистов современной промышленной компании.

Литература

1. Бодалев А.А., Рудкевич Л.А. О содержательном наполнении понятия «карьера» и ее вариантах. М.: КВАНТ, 1997. – 324с.
2. Гаузнер Я. Инновационная стадия развития: новая модель использования «человеческих ресурсов» // Проблемы теории и практики управления. 1994. № 1.
3. Дятлов В.А., Кибанов А.Я., Одегов Ю.Г., Пихало В.Т. Управление персоналом. — М.: Издат. центр «Академия», 2000. – 432с.

8. Егоршин А.П. Управление персоналом. – Н.Н.:НИМБ, 2003. – 720с.
9. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов И. К., Одегов Ю. Г. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. — М.: Экзамен, 1999. – 438с.
10. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 328с.
11. Кричевский Р.Л. Психология профессиональной карьеры. – М.: Изд-во РАГС, 2006. – 400с.
12. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами: преобразующее лидерство. – М.: УЦ «Перспектива», 1997. – 288с.
13. Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003. – 352с.
14. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь, 1997. – 543с.
15. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М.: Изд-во «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 256с.
16. Сотникова С.И. Управление карьерой. – М.: ИНФРА-М., 2001. – 408с.
17. Укке Ю.В. Разработка психологических проблем профессиональной ориентации в Соединенных Штатах Америки // Ю.В.Укке // Вопросы психологии : семнадцатый год издания / А.А.Смирнов, О.А.Конопкин. - 1971. - №1. - с.170-180.
18. Шекшня С.В. Управление персоналом в современной организации. – М.: Бизнес-школа Интел-Синтез, 1996. – 180с.

*Суворова Ольга Вениаминовна, д.пс.н., профессор кафедры практической психологии
ФГБОУ ВО НГПУ им. К Минина, e-mail: larry7@mail.ru*

*Федосеева Татьяна Евгеньевна, к.пс.н., доцент кафедры практической психологии
ФГБОУ ВО НГПУ им. К Минина, e-mail: larry7@mail.ru*

*Мамонова Елена Борисовна, к.пс.н., доцент кафедры практической психологии
ФГБОУ ВО НГПУ им. К Минина, e-mail: larry7@mail.ru*