

## СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ФЕНОМЕНА ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ РАБОТНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

© 2015 Юрьева Ольга Юрьевна

© 2015 Халиков Артем Ленарович

© 2015 Хазиев Артур Радикович

Казанский (Приволжский) федеральный университет

420008, Республика Татарстан, г. Казань, ул. Кремлевская, д. 18

E-mail: jurjeva.olya@gmail.com

Рассматривается многогранный и многоаспектный феномен деловой карьеры. Проанализированы свойства двойственности в понимании данного явления: динамичности и одновременно статичности карьеры. Особое внимание уделено влиянию карьеры на развитие трудовой жизни личности. Обоснована необходимость управления деловой карьерой, предполагающая планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение сотрудника.

*Ключевые слова:* карьера, деловая карьера, управление карьерой.

Инновационная экономика создает условия, при которых конкуренция, возрастание степени влияния человеческого фактора, эффективные механизмы формирования, задействования и развития профессиональных кадров находятся в прямой зависимости от успешного управления организацией в целом.

Как известно, динамика экономических преобразований и их качественные особенности определяются профессионализмом кадрового состава. Этот процесс происходит не только в конкретных организациях, но и в рамках всего общества, включенного в современную экономику. Вместе с тем вопросы самостоятельного управления собственной карьерой становятся в сознании сотрудников весьма актуальными, что, на наш взгляд, связано с тотальной демократизацией, в данном случае российского общества.

В современных организациях комплекс механизмов управления карьерой работника все еще слабо научно обоснован и бессистемен. Достаточно повсеместно сотрудники не имеют представления о перспективности своего дальнейшего движения по карьерной лестнице, не знают следующую должностную ступень и участников кадрового резерва, выступающих в роли их преемников в случае освобождения должности<sup>1</sup>.

Часто при выборе кандидата на повышение ключевое значение имеет субъективное решение администрации или личное мнение руководителя. В качестве основного фактора развития деловой карьеры все еще можно выделить нацеленный не

на профессиональные навыки и качества, а на личные связи кандидата на руководящий пост протекционизм. Потеря управленческого профессионализма и понижение уровня эффективности расходования ресурсов предприятия во многом могут быть обусловлены отсутствием целенаправленного преобразования механизмов создания и развития деловой карьеры.

Только в последнее время в сфере управления персоналом стали особенно внимательно изучаться маршруты продвижения сотрудников, типы планирования реализации карьерных целей. Понимание того факта, что на движение сотрудника по служебной лестнице оказывают влияние не только субъективные и протекционистские факторы, является ключом к решению обозначенной проблемы.

В настоящее время научная литература содержит достаточно большой массив определений понятия “карьера”, способных, тем не менее, лишь частично раскрыть данный феномен. По этой причине можно обозначить такое явление как многогранное и многоаспектное.

Этимология слова отсылает к итальянскому слову “carriera”, означающему “бег, жизненный путь, поприще”. Двойственность в переводе также указывает на двойственность в понимании данного явления: динамичность и одновременно статичность. Карьера есть и процесс движения, и его результат. Это нацеленность на успех, на заметное положение в обществе и на работе, а также само движение к успеху<sup>2</sup>.

Можно рассмотреть карьеру в широком смысле слова - этапы развития личности в семейной, трудовой и досуговой сферах его жизни. В узком смысле она связана с профессиональной деятельностью субъекта, его трудовой жизнью. Здесь авторы обозначили организационный аспект карьеры, которая понимается в качестве целенаправленного должностного и профессионального роста, движения по служебной лестнице, развития умений и квалификационных возможностей, а также степени вознаграждения за проделанную работу<sup>3</sup>.

То, как личность воспринимает особенности своей карьеры, можно обозначить личностным аспектом феномена "карьеры". Субъективная оценка, оценка личностью темпа и качества собственного движения по карьерной лестнице вызывают определенные личные ощущения. Карьера выступает в качестве субъективно осознанных суждений сотрудника о собственном профессиональном будущем, предполагаемых маршрутах самореализации и удовлетворении посредством деятельности. Здесь карьера понимается как "субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом"<sup>4</sup>.

Социальный аспект подразумевает взгляд на карьеру с позиции общества. Сюда включены сформированные в ходе общественного развития карьерные пути, маршруты достижения успеха в какой-либо профессиональной сфере. Также к социальному аспекту относятся сложившиеся мнения об особенностях движения по карьерным маршрутам (скорости, траектории, степени взлетности, задействованных методах). Данные схемы карьерного движения выступают в роли образчиков, т.е. оказывают влияние на отношение общества к карьере конкретной личности.

Двойственность деловой карьеры связана и с двойственностью карьеры в качестве процесса. Карьера как процесс подразумевает развитие самого субъекта, внутренние изменения, с одной стороны, и механизм внешнего движения субъекта в социуме, в пространстве иерархии - с другой.

В процессе личностного развития изменяются профессионально-квалификационные характеристики личности и возможности человека влиять на социальное окружение. Он приобретает большие полномочия, социальный статус и пре-

стиж, возрастает его благосостояние. Таким образом, карьера напрямую влияет на динамику социально-экономического положения<sup>5</sup>.

Квалификация дифференцирует людей по степени их профессионального развития (знания, умения и навыки). Согласно принципу должностных ступеней фиксируется различие уровней полномочий и ответственности субъектов карьеры, их статусно-ролевое развитие. Ранжирование сотрудников по уровню вознаграждения и качеству предоставляемых им льгот указывает на рост благосостояния сотрудников.

Авторы отмечают важность свойства двойственности для понимания сущности феномена карьеры. Развитие субъекта карьеры и его продвижение диалектически взаимосвязаны, являются процессами взаимодополняющими. Профессиональное и статусно-ролевое развитие личности выступает в роли основы для продвижения к новым должностям и квалификации. В то же время само продвижение личности по карьерной лестнице инициирует и подталкивает личностное развитие, расширяет область и улучшает результаты ее профессиональной деятельности. Если говорить о руководителе, то его продвижение в управленческой структуре связано с развитием его как личности. А развитие это является фактором для самого движения<sup>6</sup>.

Следует специально рассмотреть процесс продвижения, основывающийся на так называемой "ловкости карьеризма", а не на действительном профессиональном развитии субъекта карьеры.

Процесс достижения личных целей посредством самых различных средств, невзирая на успешность работы организации, трактуется как карьеризм. В основе карьеризма лежит умение подчиняться, личная преданность, связи с влиятельными людьми, знание каких-либо неписаных принципов, протекционизм<sup>7</sup>.

В ситуации карьеризма субъект обозначает карьеру как главный приоритет, как цель достижения престижного статуса, зачастую в условиях игнорирования общепринятых ценностей морали и нравственности. Большинство исследователей выделяют карьеризм в качестве негативного и аномального управленческого решения, причиной которого считается нехватка формирующего влияния на процесс развития карьеры в организации. "Развиваясь в стихийном варианте, карьерный процесс в значительной степени дис-

кредитировал себя в общественном мнении... это связано с тем, что его продукцией нередко становятся так называемые карьеристы - люди, для которых карьера является самоцелью”<sup>8</sup>.

В советском обществе такое явление, как карьеризм, было достаточно распространено, и в этой связи само понятие “карьера” обладало некоторым негативным оттенком. С точки зрения науки карьеризм достаточно интересен для исследования, поскольку, выявив причины его появления как аномального феномена, удастся снизить вероятность его повсеместного распространения в будущем. Более того, посредством исследования патологии улучшится понимание исследователями социально здоровых явлений. К примеру, карьеризм связан с мощной мотивацией, стремлением к продвижению, сопровождающимся развитием работоспособности. Карьеристы обладают навыком правильного использования “нужных связей”, неплохо в них ориентируются, и потому явление карьеризма вполне может помочь исследователям в понимании тех принципов, которые используют неформальные коммуникационные структуры, существующие в организациях и участвующие в принятии решений о должностных перестановках.

Механизм, являющийся диалектической сцепкой внутреннего развития и продвижения, представляет собой отбор, необходимое условие формирования карьеры. В процессе отбора запускаются механизмы выбора и оценки. После проведенных измерений и сравнений уровней развития личности происходит оценивание исходя из конкретного эталона, в роли которого могут выступать уровни развития других кандидатов на продвижение. Таким образом, осуществляется выбор кандидата.

Обязательное целенаправленное оценивание, тщательный выбор руководством работников для продвижения суть неотъемлемые элементы карьеры. Такое серьезное последствие, как ослабление организации в социально-экономическом плане, может быть вызвано отсутствием или недостаточной развитостью механизмов выбора субъектов продвижения.

Занятие должностей плохо подготовленными и слабо развитыми работниками может привести к снижению эффективности деятельности организации. Более того, если на высший уровень будет продвинуто некомпетентный руководитель, то

это может привести к процессу замещения ключевых должностей непрофессионалами.

“Некомпетентное начальство старается окружать себя подчиненными, не слишком уверенными в себе и неспособными изобличить его некомпетентность, один некомпетентный менеджер тянет за собой целую группу других некомпетентных, и все они прячутся за общей слабостью всей системы”<sup>9</sup>.

Социальным субъектам на протяжении практически всей жизни необходимо состоять в том или ином количестве организаций - это есть условие их успешной социальной жизнедеятельности. Именно организационное пространство становится для них в итоге карьерным пространством<sup>10</sup>.

Здесь феномен карьеры проявляется в единстве динамизма и статики - как неразрывный карьерный процесс развития, отбора, продвижения и в то же время карьерограмма, проецирование в поле карьерного пространства.

Опираясь на вышеизложенное, остановимся на следующем определении термина “деловая карьера” - профессиональное, статусно-ролевое, личностное развитие человека в организации, которое сопровождается его движением по должностным, квалификационным, статусным ступеням и уровням вознаграждения.

Процессы развития и движения персонала в карьерной среде, освоения сотрудниками карьерного пространства предприятия - сущность деловой карьеры. Карьерной средой выступают факторы, влияющие на механизмы развития и движения кадров. Должностные, профессиональные, статусные и монетарные векторы движения сотрудника, их совокупность - карьерное пространство.

Более рациональному осуществлению процесса формирования карьерного пространства, а именно его профессионально-должностного сегмента - организационной структуры - способствует правильное и всестороннее понимание специфики разделения труда в организации.

Многоаспектность профессиональной сферы деятельности типологизирует трудовую деятельность как продукт всеобщего разделения труда на три вида: функциональное, структурное, технологическое разделение труда<sup>11</sup>:

- функциональное разделение труда является распределением ключевых функций управле-

ния (планирование, организация, мотивация, контроль и др.) между разными группами сотрудников управления;

- структурное разделение труда распределяет труд по уровням и элементами организационной структуры. Каждый уровень управления (вертикальное разделение управленческого труда) отражает потребность использования иерархического принципа в управленческой деятельности. Этот принцип обусловлен замкнутостью сферы контроля руководителей. Три основных уровня управления - высший, средний и низовой - определяют данное вертикальное разделение труда. Однако исходя из масштабов и специфики деятельности организации этих уровней может быть существенно больше. В целом, подобная уровневая система типична для всех предприятий. Управленческие звенья (горизонтальное разделение управленческого труда) связаны со специализацией персонала по различным сферам деятельности организации. Эти сферы формируют подсистемы предприятия, такие как персонал, маркетинг, финансы, НИОКР и др.;

- технологическое разделение труда есть следствие наличия некоторых этапов процесса получения ключевого продукта управленческой деятельности. Речь идет об управленческих решениях, в зависимости от стадии процесса принятия которых содержанием труда сотрудника могут стать подготовка, принятие или реализация решения.

Как известно, смысл и объем профессиональных требований к деятельности сотрудника напрямую зависят от занимаемого им уровня в управленческой иерархии. Более высокий уровень иерархии смещает акцент деятельности субъекта с тактического на стратегический, а также увеличивает численность подчиненных, материальную ответственность, повышает важность функции контроля, изменяет содержание трудовой деятельности на более раннее звено технологической цепи, приближая субъекта к этапу планирования. Все эти параметры важно учитывать в процессе оценивания результатов трудовой деятельности и потенциала сотрудников организации<sup>12</sup>.

В рамках инновационной экономики существует большой спектр концепций профессий, обращающих значительное внимание на особенности ролей, присущих профессиональной деятельности сотрудников организации, а также на требования к их компетентности<sup>13</sup>.

В современной науке понятие компетентности определяет: уровень выраженности и проявленности сотрудником его профессионального опыта в ракурсе компетенции конкретной должностной позиции; степень овладения работником спецификой профессиональной деятельности, уровень его знаний; глубину понимания тех или иных организационных и производственных проблем; степень деловой надежности и способности эффективно разрешать задачи, в том числе в нестандартной ситуации<sup>14</sup>.

Говоря об определенном специалисте, речь следует вести о его компетентности, в то время как понятие "компетенция" относится к конкретной должности. Положение сотрудника в структуре разделения управленческого труда на предприятии напрямую влияет на предъявляемые к его компетентности требования. Эти требования можно разделить на две основные группы<sup>15</sup>.

Исходя из специфики профессиональной деятельности, предмета и продукта труда выделяют соответствующие знания и навыки: умение предприимчиво и быстро усваивать и использовать полученную информацию; навык принятия решений в ситуации неопределенности; умение системно воспринимать и интерпретировать данные, структурировать проблемы и находить эффективные способы их разрешения.

Важен навык успешного взаимодействия с людьми и управления собой. К примеру, любой руководитель работает с людьми, в той или иной степени связанными с деятельностью управляемого им объекта внутри организации и за ее пределами. Важно отметить также функцию руководителя по отбору и расстановке кадров. Это, в сущности, и есть процесс управления карьерой.

Работник в ходе своей трудовой деятельности выполняет множество ролей. В числе их межличностные роли, роли, связанные с принятием решений, роль "связующего звена". Большое количество возможных ролей является специфической чертой содержания процесса труда и указывает на потребность в более скрупулезной подготовке работников к продвижению на новую должностную позицию. Успешная деловая карьера сотрудника обусловлена ролевым развитием<sup>16</sup>.

Управление карьерой работников предполагает формирование системной карьеры, взаимосвязывающей составные элементы карьеры:

- сформировать организационную базу, на которой будет осуществляться планирование карьеры;

- воздержаться от влияния случайных факторов, противопоставить им сугубо системный подход;

- провести обучение среди кадровиков, внедрить квалифицированную разработку системной карьеры, задействование инновационных карьерных технологий и методик управления карьерой.

Использование организацией системной карьеры говорит об эффективном управлении карьерой. Вместе с тем создание системной карьеры потребует активизации большого спектра технологий, в числе которых организационные, инновационные, социально-психологические.

Управление деловой карьерой предполагает организацию планомерного горизонтального и вертикального продвижения сотрудника в системе должностей с этапа его принятия на работу в организацию и до возможного увольнения с работы. Сотруднику необходимо знать как краткосрочные, долгосрочные перспективы, так и ключевые показатели, которых он должен достичь для получения продвижения по службе.

Карьерный переход от одного этапа к другому связан с потребностями организации и в то же время со стремлениями к этому самого работника. Вместе с тем руководство организации, а также те подразделения, от которых это зависит, должны иметь в виду, что карьере следует быть управляемым процессом, т.е. плановым, а планирование должно осуществляться на длительный срок и учитывать планы развития организации.

Благодаря программе управления деловой карьерой у сотрудников появится возможность относиться к своей работе как к деятельности,

способствующей развитию не только организации в целом, но и собственной личности.

<sup>1</sup> Юрьева О.В., Бутов Г.Н., Акмалов А.Ф. Формирование кадровых резервов в системе государственной гражданской службы // Казанский педагогический журнал. 2013. № 6. С. 143.

<sup>2</sup> Абакумова С.И. Моделирование деловой карьеры. Москва, 2007. С. 123.

<sup>3</sup> Там же.

<sup>4</sup> Иванов В.Ю. Деловая карьера: основные проблемы управления // Маркетинг Менеджмент. 2009. № 11. С. 37.

<sup>5</sup> Деккер Т. Корпоративное управление: анализ рисков // Маркетинг. Менеджмент. 2008. № 10. С. 59.

<sup>6</sup> Туркин С.Н. Зачем бизнесу грамотные сотрудники? // Маркетинг PRO. 2009. № 7. С. 34.

<sup>7</sup> Жуплев А., Шейн В. Миссия и философия корпораций // Маркетинг PRO. 2009. № 8. С. 46.

<sup>8</sup> Романов В.Л. Карьеризм: причины возникновения // Сборник статей, лекций и выступлений. Москва, 2008. С. 56.

<sup>9</sup> Иванченко В.А. Деловая карьера сотрудника // Маркетинговые коммуникации. 2009. С. 28.

<sup>10</sup> Романов В.Л. Указ. соч. С. 55.

<sup>11</sup> Даулинг Г. Репутация фирмы: создание, управление и оценка эффективности. Москва, 2007. С. 167.

<sup>12</sup> Иванов В.Ю. Указ. соч. С. 36.

<sup>13</sup> Кушпов В.И. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия // Маркетинг. Менеджмент. 2008. № 4. С. 37-38.

<sup>14</sup> Китчин В.В. Планирование карьеры руководителя или специалиста // Маркетолог. 2007. № 5. С. 26.

<sup>15</sup> Управление деловой карьерой / В. Головачева [и др.] // Практический маркетинг. 2009. № 1. С. 40.

<sup>16</sup> Кушпов В.И. Указ. соч.

Поступила в редакцию 06.05.2015 г.