

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ МЕНЕДЖЕРОВ: ГЕНДЕРНЫЙ ПОДХОД

Утешев Р.С.¹, Черепанова В.Н.², Суворова Н.В.¹

¹Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия (625000, г. Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: suvorova@tsogu.ru;

²Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, Тюмень, Россия (625001, г. Тюмень, ул. Луначарского, 2), e-mail: veranikandrovna@mail.ru

Рыночные отношения в России способствовали смягчению консервативных установок относительно многих сфер жизнедеятельности, однако сфера управления осталась под влиянием социальной и культурной инерции, патриархатных стереотипов. Исследовательский интерес к изучению карьеры менеджеров с позиций гендерного подхода обусловлен тем, что они представляют собой одну из наиболее динамичных и влиятельных социальных групп, с одной стороны, обеспечивающих сохранение и преемственность традиционных гендерных стереотипов в сфере труда, а с другой - выступающих инициаторами нового, формирующих эгалитарные взгляды и представления о месте и роли женщин и мужчин в трудовой сфере. Однако проблеме гендерной специфики карьерного развития менеджеров в современных российских условиях уделяется явно недостаточное исследовательское внимание. В статье анализируются результаты авторского исследования, выявляющие особенности управления карьерой менеджеров в современной организации. В гендерном аспекте рассматриваются факторы, оказывающие положительное и отрицательное воздействие на карьеру менеджеров; целесообразность управления карьерой менеджера и др.

Ключевые слова: менеджер, карьера, управление карьерой, планирование карьеры.

FEATURES OF CAREER MANAGEMENT OF MANAGERS: A GENDER PERSPECTIVE

Uteshev R.S.¹, Cherepanova V.N.², Suvorova N.V.¹

¹ Tyumen State Oil and Gas University Tyumen, Russia (625000, Volodarskogo Street, 38), e-mail: suvorova@tsogu.ru;

² Tyumen State University of Architecture and Civil Engineering, Tyumen, Russia (625001, Lunacharskogo Street, 2), e-mail: veranikandrovna@mail.ru

Market relations in Russia contributed to the softening of conservative attitudes on many areas of life, however, the management remained under the influence of social and cultural inertia, Patriarchal stereotypes. Research interest in the study career Manager from the standpoint of gender approach due to the fact that they represent one of the most dynamic and influential social groups, on the one hand, ensuring the preservation and continuity of traditional gender stereotypes in the workplace, and acting as new initiators, forming egalitarian attitudes and perceptions about the place and role of women and men in employment. However, the gender specificity of career development of managers in the modern Russian conditions is given insufficient research attention. The article analyzes the results of the study, and identifying features of career management of managers in modern organizations. Gender aspects are considered factors that have a positive and negative impact on the careers of managers; the necessity for career management Manager etc.

Keywords: manager, career, career management, career planning.

Очевидно, что одним из наиболее значимых ресурсов любой организации являются ее работники, выступающие носителями таланта, творчества и энергии, без которых достижение целей предприятия было бы сопряжено с существенными трудностями. Анализ опыта функционирования компаний убедительно демонстрирует, что важным ключевым фактором их успеха является способность управления персоналом [4; 10]. Кадровая политика реализуется через стратегию и тактику последовательного воздействия на человеческие ресурсы с целью их поступательного развития в интересах всей организации [1; 2; 5; 11].

Карьера обычно рассматривается как движение в рамках организации по иерархической лестнице. Современные же условия хозяйствования трансформируют новый взгляд на карьеру. Сегодня становится очевидным, что менеджер должен развиваться не только в рамках организации [6; 8]. Вместе с тем в современной научной литературе, посвященной области карьерного процесса, крайне редко уделяется должное внимание проблемам развития профессиональной карьеры с учетом современных тенденций.

С целью выявления особенностей управления карьерой сотрудников в современных организациях авторами проведен опрос 418 менеджеров различного уровня управленческой иерархии, работающих на предприятиях г. Тюмени.

Структура выборки представлена тремя уровнями управления: низшее (31,8%), среднее (45,9%) и высшее звено (22,2%), – каждый из которых рассмотрен в гендерном разрезе. Детализированные сведения о структуре выборки представлены в табл. 1.

Таблица 1

Структура выборки

Уровень управления	Группы				Всего
	Мужчины		Женщины		
	% к выборке	% к группе	% к выборке	% к группе	
Низшее звено	16,3	30,0	15,6	34,0	31,8
Среднее звено	25,1	46,3	20,8	45,5	45,9
Высшее звено	12,9	23,8	9,3	20,4	22,2
Итого	54,3	100,0	45,7	100,0	100,0

Анализ ответов респондентов на вопрос о целесообразности управления развитием карьеры менеджера позволил авторам установить, что примерно одна пятая часть респондентов считает такую деятельность безрезультатной, апеллируя к тому обстоятельству, что продвижение по карьерной лестнице зависит не от усилий и квалификации менеджера, а от внешних факторов, случая, знакомств, связей и т.д. При этом доля мужчин и женщин, давших такой ответ, оказалась примерно одинаковой (рис. 1).

Примечательно, что среди пессимистично настроенных респондентов преобладают руководители низшего звена, которые, судя по всему, либо еще молоды, либо не обладают достаточным управленческим опытом, тогда как среди руководителей высшего звена не было зафиксировано ни одного подобного ответа. Обращает на себя внимание и тот факт, что среди пессимистично настроенных в отношении управления карьерой женщин существенная часть приходится на долю руководителей среднего звена, что, к сожалению, позволяет признать факт констатации многими современными женщинами определенных признаков гендерного неравенства.

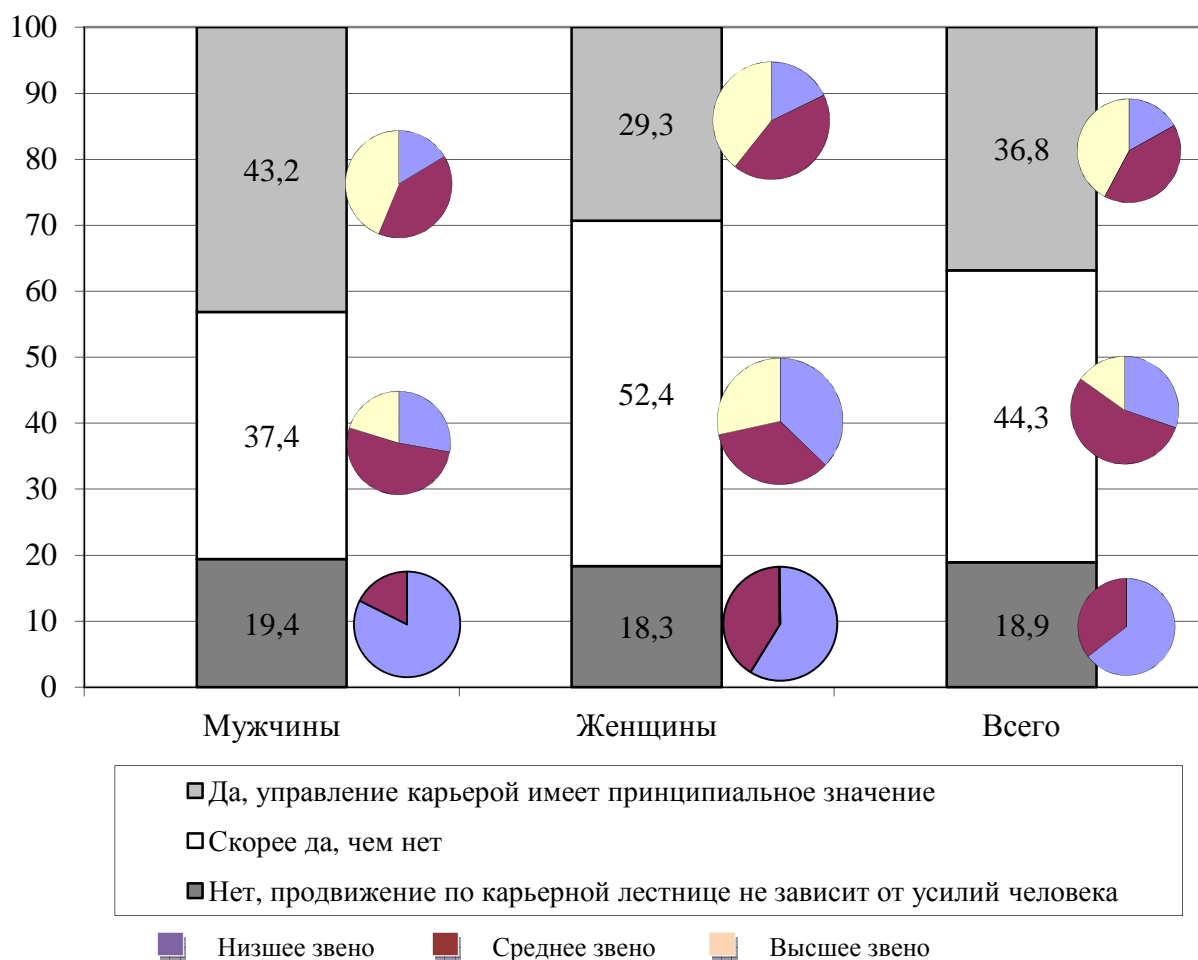


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос о целесообразности управления карьерой менеджера, %

Как доказал известный английский социолог К. Поппер в рамках концепции открытого общества: вектор трансформации общественного развития смещается от жесткой регламентации всех сфер и аспектов жизни людей (закрытого общества) к обществу, несущему в себе пути раскрытия индивидуальных особенностей личности (открытому обществу) [3]. Это, в свою очередь, не может не отражаться на изменениях в восприятии карьеры и процессе управления ею самими менеджерами.

Наибольшее число респондентов высказывается в поддержку целесообразности управления карьерой: 44,3% считают его допустимым, а 36,8% – необходимым процессом и действенным механизмом. Однако в разрезе полов безусловную поддержку необходимости управления карьерой показывают 43,2% мужчин и лишь 29,3% женщин, причем в каждой из категорий респондентов преобладают высшие руководители, чей опыт, очевидно, свидетельствует о благоприятном воздействии управляющих механизмов на процесс продвижения индивида по карьерной лестнице.

Представляют интерес и ответы респондентов на вопрос о том, кто именно должен управлять их карьерой. В соответствии с представленными на рис. 2 данными, управление карьерой менеджера должно осуществляться специализированным подразделением в организации: об этом высказались 50,1% менеджеров высшего звена, 35,4% и 24,7% менеджеров среднего и низшего звена соответственно.

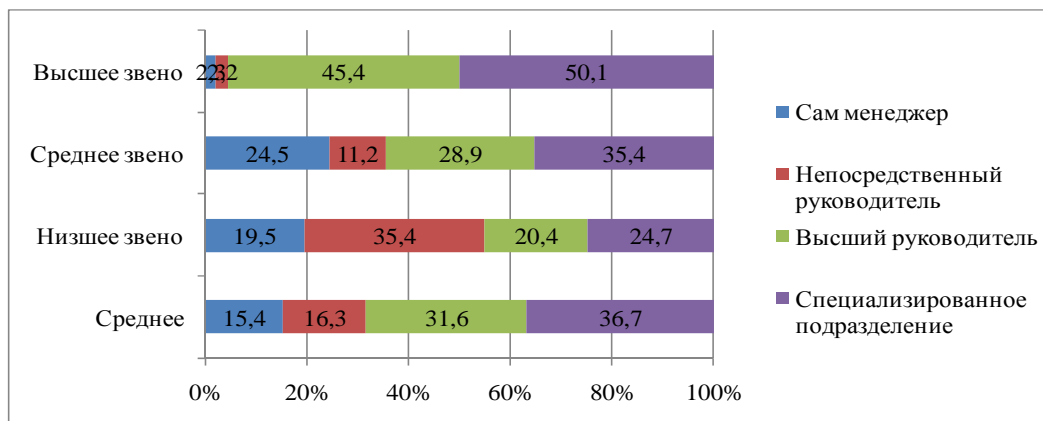


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос о субъекте управления карьерой менеджера, %

Примечательно, что менеджеры низшего звена в большинстве своем считают, что управление их карьерой должно осуществляться непосредственными руководителями. Подобное суждение следует рассматривать как ошибочное, поскольку принцип непрерывности и моносубъектности управления будет нарушен при переходе на следующую ступень управленческой иерархии.

Необходимо также отметить, что различные работодатели дифференцированно подходят к созданию возможностей для развития карьеры своих сотрудников [7-9]. Между организациями существуют значимые различия с точки зрения широты и масштаба поддержки и продвижения менеджеров. Эта дифференциация очень важна для понимания важности карьерного роста, а также для выявления взаимосвязи всех субъектов процесса, а именно: топ-менеджеров, службы по управлению персоналом и пр.

Среди факторов, препятствующих продвижению менеджера по карьерной лестнице, респонденты наиболее часто упоминают недостаток опыта, а также отсутствие четкого видения карьеры. Причем последний критерий характерен в большей степени для женщин, тогда как мужчины ставят его на 5-6 место (рис. 3).

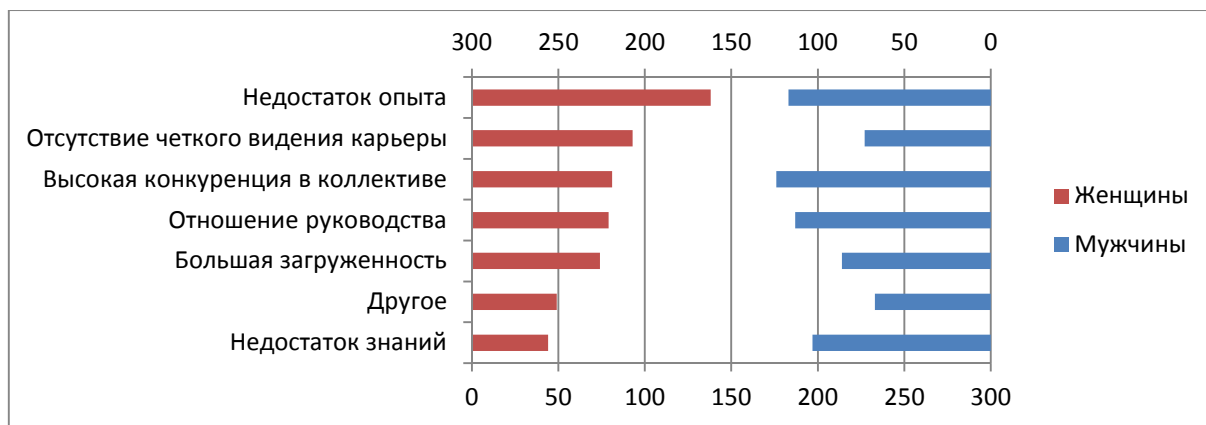


Рис. 3. Мнение респондентов о ключевых препятствиях на пути карьерного роста (по частоте упоминаний), %

Стоит отметить также, что в гендерном аспекте прослеживаются некоторые различия. Так, большинство мужчин в качестве препятствия их карьерному росту видят высокую конкуренцию в трудовом коллективе, равно как и отношение к себе со стороны руководства. Очевидно, что мужчины склонны более рационально оценивать реальные возможности и угрозы, существующие на пути их профессионального становления. На это косвенно указывает и тот факт, что фактор «недостаток знаний» женщинами отводится на последнее место, тогда как мужчины в большей степени реалистично оценивают уровень своей теоретической и практической подготовки.

Помимо прочих вопросов, авторами исследовалась ситуация относительно того, насколько существенными, по мнению менеджеров, являются наиболее «резонансные факторы» с точки зрения их влияния на карьерный рост. Для этого менеджерам было предложено выставить оценки значимости факторам по шкале от «-5» до «5», в которой «-5» означает существенное негативное влияние, «0» – отсутствие влияния, «5» – существенное позитивное влияние. Также респонденты имели возможность прокомментировать собственные суждения.

Выяснилось, что фактор «состояние здоровья», вобравший в себя преимущественно отрицательные его проявления, оценивается респондентами как оказывающий значительное негативное воздействие на карьерный рост. При этом оценки менеджеров низшего звена в данном случае минимальны: «-3,9», при том что разброс значений варьировался от «-5» до «2». В своих комментариях менеджеры, давшие отрицательные ответы, высказывались о том, что неудовлетворительное состояние здоровья сказывается на трудовой дисциплине (частые пропуски по болезни, возможные ограничения трудоспособности и т.д.), хотя не единичны высказывания, которые можно отнести к числу инструментов воздействия на лиц, принимающих кадровые решения: «я инвалид второй группы – меня не уволят», «мне нужны дополнительные доходы для лечения» и т.д.

Обобщенные оценки в разрезе полов и уровней управленческой иерархии представлены в табл. 2.

Таблица 2

Распределение оценок респондентов по факторам, оказывающим воздействие на карьеру менеджеров

Пол	Факторы	Нижнее звено		Среднее звено		Высшее звено	
		Среднее значение		Среднее значение		Среднее значение	
		Мин.	Макс.	Мин.	Макс.	Мин.	Макс.
Мужчины	Состояние здоровья	-3,9		-2,5		-3,4	
		-5	2	-4	1	-5	0
	Семейные обстоятельства	-2,1		1,2		1,1	
		-4	3	-3	4	-3	3
	Личностные качества	-2,9		-0,4		-0,2	
		-3	4	-2	3	-2	2
Женщины	Состояние здоровья	-1,9		-2,3		-2,5	
		-5	3	-5	1	-5	2
	Семейные обстоятельства	-3,8		-1,1		-0,9	
		-5	1	-4	2	-4	2
	Личностные качества	-1		-0,5		-0,5	
		-3	4	-4	3	-3	2

Также были отмечены высказывания, преимущественно менеджеров среднего и высшего звена, от которых зависит продвижение их подчиненных, характеризующие нежелание способствовать продвижению работников с неудовлетворительным состоянием здоровья, поскольку это подвергает риску бесперебойное функционирование системы управления.

В числе «семейных обстоятельств» преимущественно выделяется наличие или отсутствие детей, особенно в младенческом возрасте. Вполне закономерно, что женщины рассматривают данный фактор как сдерживающий, поскольку, по мнению некоторых респондентов, уход за детьми может препятствовать эффективной работе менеджера, которая нередко носит ненормированный характер. С точки зрения мужчин, данный фактор, напротив, в большей степени положительный, нежели отрицательный: наличие детей или намерение их завести, по признанию респондентов, нередко рассматривается как фактор, повышающий доверие к потенциальному кандидату на повышение, а также может рассматриваться как преимущество перед другими кандидатами на вакантную должность более высокого уровня.

Личностные качества, в зависимости от их комбинации, могут оказывать как позитивное, так и негативное воздействие на развитие карьеры менеджера. Тем не менее средние оценки респондентов свидетельствуют о следующем: личностные качества в

лучшем случае не препятствуют карьерному росту, а в худшем – могут выступать существенным сдерживающим фактором.

Сказанное выше заставляет обратиться к исследованию фасилитаторов карьерного роста – факторов, способствующих продвижению менеджера вверх по карьерной лестнице. С этой целью респондентам была поставлена задача проранжировать набор факторов в порядке убывания их значимости (рис. 4).

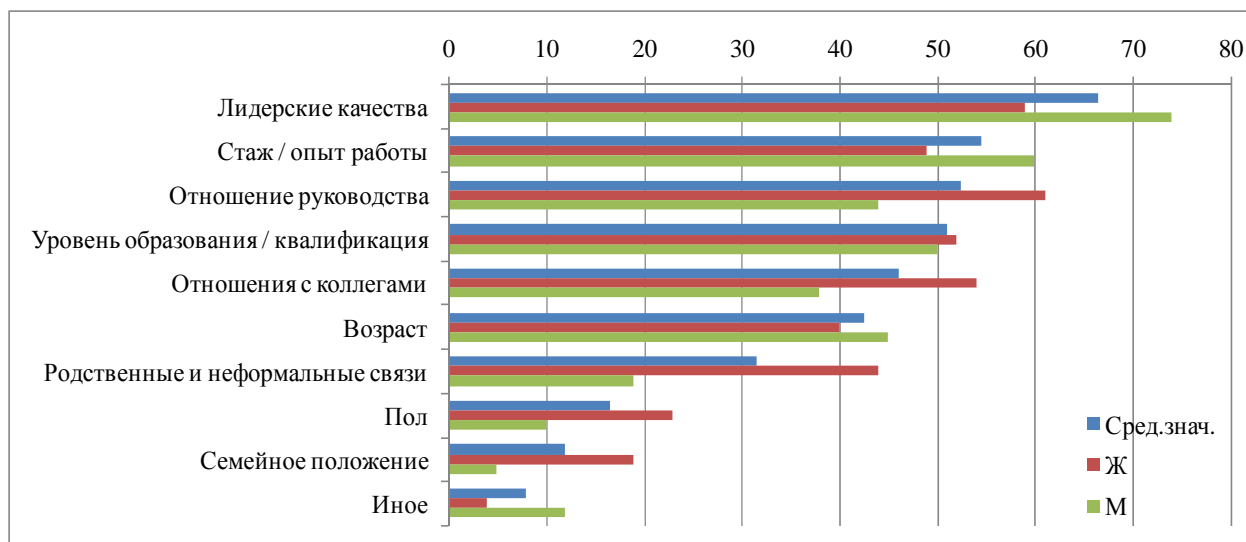


Рис. 4. Распределение ответов респондентов на вопрос о приоритетных факторах с точки зрения их воздействия на карьерный рост, %

Согласно ответам респондентов, обладание лидерскими качествами в совокупности с опытом работы, отношением руководства и уровнем образования и профессиональной квалификации являются наиболее значимыми факторами, оказывающими позитивное воздействие на продвижение менеджера по карьерной лестнице – их отметили более половины опрошенных.

Комментируя полученные результаты, следует отметить, что отсутствие лидерских качеств, как следует из ответов респондентов, может существенным образом негативно повлиять на карьерный рост менеджера. Сказанное представляется вполне закономерным, поскольку рассматриваемый фактор относится к числу специфических, которым априори обладает не каждый человек. В частности, если в плане опыта и образования различные менеджеры имеют относительно равные возможности, которые так или иначе имеют отношение к затрачиваемому времени, то формирование лидерских качеств – это сфера, воздействие на которую представляется более затруднительным. По утверждению ряда респондентов, «лидерские качества сформировать можно, но это не означает, что менеджер будет их эффективно применять».

Аналогичным образом складывается ситуация с таким фактором, как «отношение со стороны руководства», который следует рассматривать как комплекс субъективно

воспринимаемого опыта конкретных лиц, наделенных полномочиями управления карьерой, во взаимоотношениях с данным менеджером. Этот опыт не подлежит формализации, формируется из истории успехов и неудач менеджера, а также в значительной степени коррелирует с неформальными связями.

Отношения с коллегами также следует рассматривать как значимый фактор, особенно если учитывать, что женщины-менеджеры ставят его на третье место – выше образования и опыта. В организациях, в которых коллектив имеет возможность участвовать в управлении карьерой менеджеров (например, посредством выдвижения кандидата на какую-либо должность), этот фактор нельзя недооценивать, что нашло отражение в выставленных респондентами оценках.

Список литературы

1. Мельник А.С. Карьера руководителя в современных российских условиях: гендерный аспект : автореф. дис. ... к.с.н. - Екатеринбург, 2004.
2. Поляков В.А. Технология карьеры. Практическое руководство. - М.: Дело, 1995.
3. Поппер К. Открытое общество и его враги : в 2-х т. - М. : Феникс, 1992.
4. Силин А.Н. Управление персоналом : учеб. по кадровому менеджменту для студентов вузов / А.Н. Силин, Н.Г. Хайруллина; Тюм. гос. нефтегазовый ун-т. – М., 2004.
5. Служебная карьера: учебно-методическое пособие / под ред. Е.В. Охотского. - М. : Экономика, 1998.
6. Сотникова С.И. Управление карьерой : учебное пособие. - М. : Инфра-М, 2001.
7. Ткачева Н.А., Фокина А.Б. К вопросу о потенциале наставничества // Современные проблемы науки и образования. - 2015. - № 1; URL: www.science-education.ru/125-19762.
8. Устинова О.В., Утешев Р.С. Концептуальные основы управления карьерным ростом менеджера // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. - 2014. - № 2 (29). – С. 219-222.
9. Устинова О.В., Чуприна Е.В. Формирование корпоративной идентичности персонала // Вестник Челябинского государственного университета. - 2014. - № 24 (353). - С. 50-53.
10. Устинова О.В., Пивоварова И.В. Карьера менеджеров как социально-профессиональной группы // Современные проблемы науки и образования. - 2015. - № 2. - С. 651.
11. Утешев Р.С., Барбакова Е.В., Устинова О.В. Карьера как объект управленческого воздействия // Современные проблемы науки и образования. - 2015. - №2; URL: www.science-education.ru/122-21405.

Рецензенты:

Линник Т.Г., д.э.н., профессор, Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, г. Тюмень;

Силин А.Н., д.соц.н., профессор, Тюменский государственный нефтегазовый университет, г. Тюмень.