

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ МЕНЕДЖЕРОВ: ОПЫТ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Утешев Р. С.¹, Черепанова В. Н.², Пивоварова И. В.¹

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

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

В современных условиях успешность функционирования организаций напрямую зависит от эффективности системы управления персоналом, одной из функций которой является планирование и управление карьерой сотрудников. В теории управления организацией проблема формирования управляющего воздействия на процесс развития деловой карьеры работников разработана не в полной мере. Это, в свою очередь, на практике отражается в существовании множества проблем в области развития и продвижения кадров. В современных условиях в большинстве российских организаций управление карьерой персонала не имеет научного обоснования, бессистемно. В статье представлены результаты социологического исследования опыта управления карьерой менеджеров в современных организациях. На основании опроса менеджеров авторы проводят сравнительный анализ их представлений о наличии в организациях практики управления карьерой менеджеров и ожидаемой вероятностью повышения по карьерной лестнице в краткосрочной и долгосрочной перспективе.

Ключевые слова: менеджер, карьера, управление карьерой.

CAREER MANAGEMENT OF MANAGERS: THE EXPERIENCE OF MODERN ORGANIZATIONS

Uteshev R. S.¹, Cherepanova V. N.², Pivovarova I. V.¹

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

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

In modern conditions the success of organizations depends on the effectiveness of the system of personnel management, one of the functions is planning and career management of employees. In the theory of organization management, the problem of forming a control action on the process of business career development of employees developed are not fully. This, in turn, in practice, is reflected in the existence of many problems in the development and advancement of personnel. In modern conditions in most Russian organizations career management staff has no scientific basis, unsystematic. The article presents the results of sociological research experience in the career management of managers in modern organizations. Based on interviews with managers, the authors conduct a comparative analysis of their perceptions of an organization practice of career management and managers expect the probability of improving your career in the short and long term.

Keywords: manager, career, career management.

Динамика изменений ценностно-мотивационных ориентаций общества в целом и персонала предприятия в частности существенным образом опережают развитие технологий управления, что создает определенный разрыв между представлениями о карьере, побудительными причинами карьерного роста и способами управления ею [5-8]. В то же время управление карьерой – одна из наиболее важных составляющих повышения эффективности труда работников и деятельности организации.

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, среднее и высшее звено, – каждый из которых рассмотрен в гендерном разрезе, в рамках которого было опрошено 45,7 % женщин и 54,3 % мужчин соответственно. По уровням управления к числу руководителей высшего звена относятся 22,2 % респондентов, среднего – 45,9 %, низшего звена – 31,8 %.

В ходе исследования было установлено, что в охваченных опросом организациях управление карьерой менеджеров преимущественно не осуществляется: 30,9 % респондентов указали на отсутствие практики управления карьерой, еще 24,4 % опрошенных сообщили, что, возможно, управление карьерой в их организации имеет место, однако они об этом не знают. При этом в наименьшей степени «охваченными» управляющим воздействием являются менеджеры низшего звена, 71,4 % которых указывают на отсутствие управления карьерой в соответствующих организациях.

По мнению авторов, полученные ответы необходимо подвергнуть дополнительному исследованию с учетом стажа, продолжительности работы в занимаемой должности, квалификации менеджера и т.д. Об этом, помимо прочего, свидетельствуют и ответы респондентов из числа менеджеров высшего звена, из которых лишь 9,7 % дали отрицательный ответ на вопрос о наличии в их организации практики управления карьерой менеджеров (рис. 1).

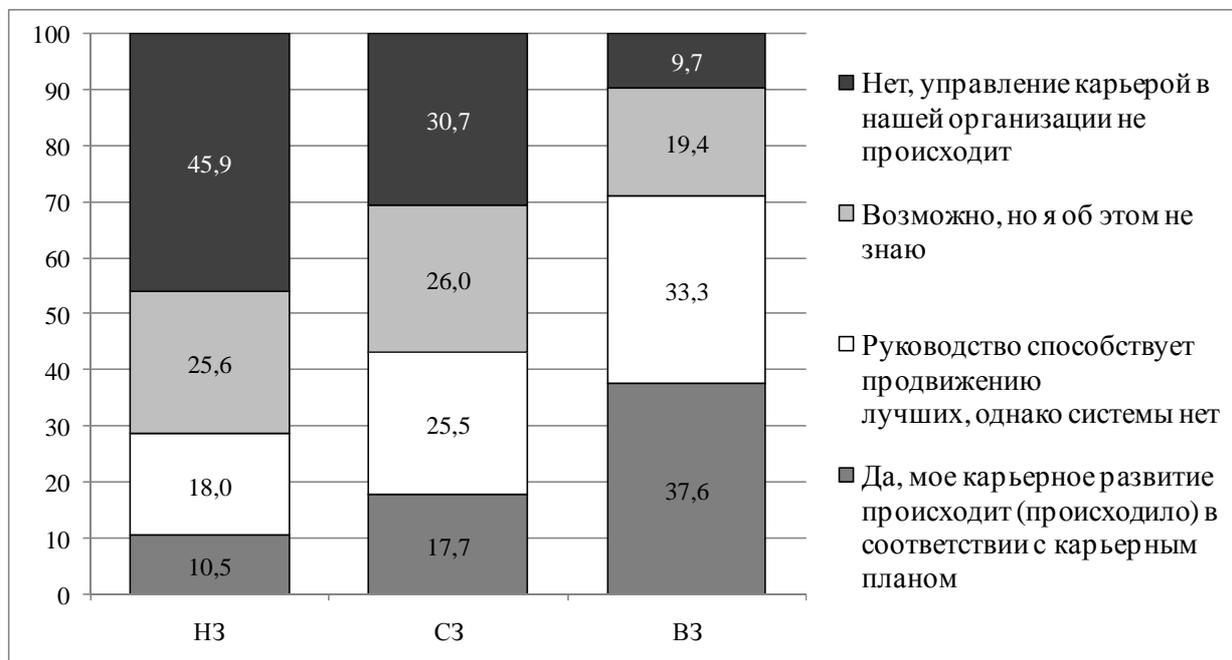


Рис. 1. Распределение ответов респондентов на вопрос о наличии в их организации практики управления карьерой менеджеров, %

Поскольку по мере повышения уровня управленческой иерархии прослеживается тенденция расширения практики управления карьерой менеджера, можно предположить, что

собственники и руководители предприятий рассматривают низший уровень управленческой иерархии как «отборочно-подготовительный». Также есть основания полагать, что в ряде организаций в отношении некоторых менеджеров низшего звена проводятся мероприятия по управлению их карьерой, однако происходит это без уведомления самого менеджера, что в ряде случаев оправдано высокой конкуренцией или особенностями деятельности конкретной организации [4]. Проверку этой гипотезы необходимо осуществлять в рамках опроса руководителей и собственников бизнеса – субъектов управления карьерой менеджера.

Обращает на себя внимание и существующий в ряде организаций бессистемный подход к управлению карьерой менеджеров, что проявляется в выделении и поощрении менеджеров, добивающихся определенных результатов [1, 2]. Респонденты, тем не менее, склонны считать такие проявления управленческого воздействия ситуационными и связывать их с объективными причинами, такими как открытая вакансия в связи с выбытием «ценного» специалиста или появление новой должности в связи с расширением организации.

Необходимо отметить, что описанная точка зрения является значительно более распространенной среди женщин (29,3 % в сравнении с 21,1 % мужчин), тогда как мужчины, напротив, относительно более часто не ощущают какого-либо управленческого воздействия в отношении их карьеры.

По мнению авторов, в целом факт того, что относительно более высокая доля женщин вне зависимости от уровня управленческой иерархии признает наличие управления их карьерой, пусть даже эпизодического, следует рассматривать как весьма симптоматичный. Так, 82 % ответов женщин из числа менеджеров высшего звена, 50,5 % – из среднего звена и 36,9 % – из низшего звена против соответственно 63 %, 37,1 % и 20,6 % ответов мужчин говорит о том, что либо в организациях управление карьерой происходит выборочно с явным приоритетом в пользу женщин, либо женщины-менеджеры склонны недооценивать свои карьерные достижения.

В табл.1 представлены детализированные сведения об ответах респондентов на рассматриваемый вопрос в зависимости от пола и уровня управленческой иерархии.

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос о наличии в организациях практики управления карьерой менеджеров, % к группе

| Варианты ответа | Мужчины | | | | Женщины | | | |
|---|-------------|-------------|-------------|-------|-------------|-------------|-------------|-------|
| | Низш. звено | Сред. звено | Высш. звено | Всего | Низш. звено | Сред. звено | Высш. звено | Всего |
| Да, мое карьерное развитие происходит (происходило) в соответствии с карьерным планом | 7,4 | 14,3 | 35,2 | 17,2 | 13,8 | 21,8 | 41,0 | 23,0 |
| Руководство способствует продвижению лучших, однако | 13,2 | 22,9 | 27,8 | 21,1 | 23,1 | 28,7 | 41,0 | 29,3 |

| | | | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| системы нет | | | | | | | | |
| Возможно, но я об этом не знаю | 32,4 | 29,5 | 25,9 | 29,5 | 18,5 | 21,8 | 10,3 | 18,3 |
| Нет, управление карьерой в нашей организации не происходит | 47,1 | 33,3 | 11,1 | 32,2 | 44,6 | 27,6 | 7,7 | 29,3 |
| Всего | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

Таким образом, усредненные по уровням управленческой иерархии данные свидетельствуют о том, что среди менеджеров вне зависимости от пола наблюдается относительный плюрализм взглядов по поводу наличия или отсутствия практики управления карьерой в их организации при наблюдаемом относительном паритете описанных точек зрения.

В этой связи необходимо обратиться к косвенным доказательствам и проявлениям управления карьерой менеджеров, которые могут быть получены на основе выявления их субъективных оценок перспектив развития их карьеры в краткосрочной и долгосрочной перспективе. Для этого респондентам было предложено оценить вероятность каждого из следующих событий: повышение по карьерной лестнице, понижение, перемещение по горизонтали или перевод в другую организацию на аналогичный уровень управленческой иерархии, увольнение или сохранение прежней должности без изменений. Ответы должны были быть распределены таким образом, чтобы сумма вероятностей равнялась 100 %.

Проведенный анализ результатов опроса показал, что в краткосрочной перспективе 27,5 % респондентов считает наиболее вероятным перевод на другую равнозначную должность (перемещение по горизонтали), почти четверть опрошенных не видит возможности изменения (24,7 % респондентов), тогда как вероятность повышения оценивается менеджерами на уровне 22,1 % (рис. 2).

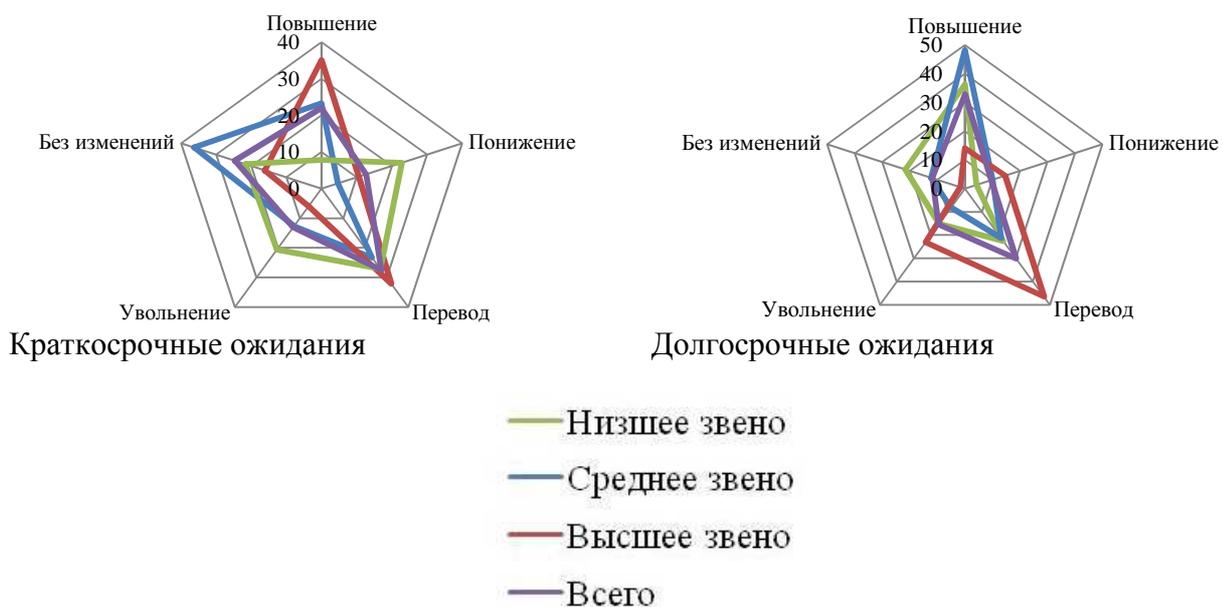


Рис. 2. Распределение ответов респондентов на вопрос о вероятности изменений их положения в организации, %

Как следует из рис. 2, в долгосрочном периоде относительное большинство опрошенных ожидает повышения – 30,9 %. При этом вероятность увольнения, по мнению респондентов, увеличивается несущественно с 13,1 % до 15,5 %. Вероятность понижения, напротив, уменьшается по мере отдаления в будущее: 12,7 % против 9,6 %. Это означает, что менеджеры с уверенностью смотрят в будущее и усматривают основания для понижения по службе только в краткосрочном периоде. Последний тезис вполне закономерен, учитывая, что квалификация менеджера коррелирует с его стажем.

Приведенные оценки вероятностей, тем не менее, необходимо рассматривать в гендерном разрезе, а также в разрезе уровней управленческой иерархии, поскольку там прослеживаются существенные различия и изменения.

Как мужчины, так и женщины из числа менеджеров низшего звена наиболее вероятным в краткосрочной перспективе считают отсутствие каких-либо карьерных изменений. При этом наибольшую уверенность в том, что в карьере произойдут какие-либо изменения, высказывают руководители среднего звена вне зависимости от пола: женщины оценивают вероятность отсутствия изменений на уровне 15 %, мужчины – 17,3 %.

Вероятность повышения по службе оценивается менеджерами по-разному. Проведенный опрос позволил авторам выделить паттерны карьерных изменений в зависимости от пола и уровня управленческой иерархии в краткосрочном и долгосрочном периодах. Так, наибольшая вероятность повышения по службе, по оценкам менеджеров, отмечается на среднем уровне управленческой иерархии. По мере дальнейшего продвижения вероятность карьерного роста снижается по совокупности объективных причин:

- достижение предела роста (отсутствие более высоких должностей в данной организации);
- достижение предела компетентности, когда дальнейшее движение по карьерной лестнице требует, например, дополнительного образования или повышения квалификации;
- достижение определенного возраста, в котором кандидат на продвижение менее конкурентоспособен по сравнению с более молодыми претендентами.

На рис. 3 паттерн вероятности позитивных карьерных изменений представлен графически.

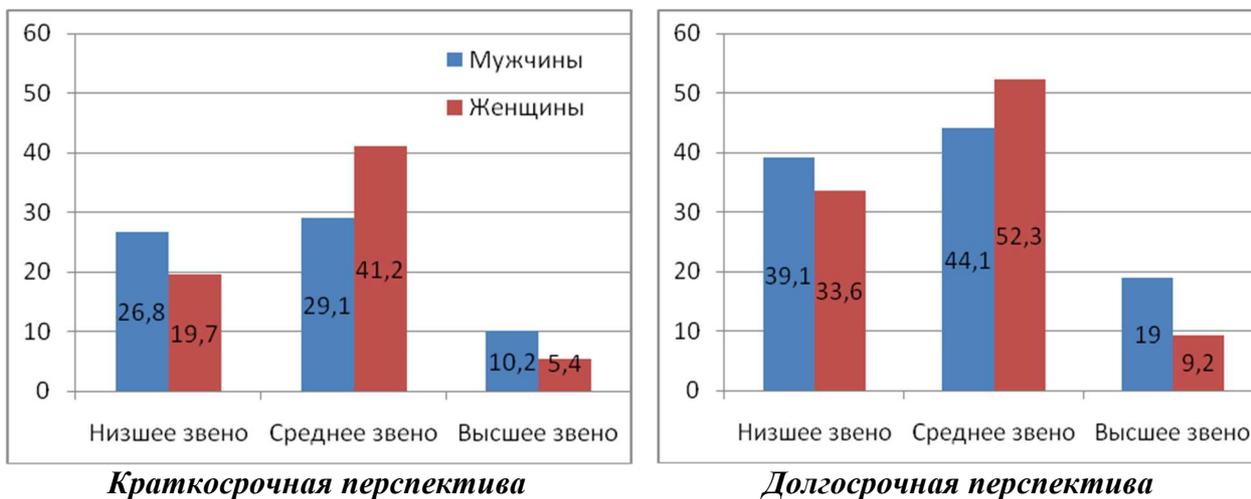


Рис. 3. Паттерн вероятности повышения по карьерной лестнице в краткосрочной и долгосрочной перспективе, %

Комментируя обозначенные на представленных паттернах различия, необходимо отметить, что женщины из числа руководителей среднего звена в определенной степени более оптимистичны по сравнению с мужчинами. Напротив, мужчины из числа менеджеров низшего звена склонны оценивать вероятность продвижения более высоко как в краткосрочном, так и в среднесрочном периодах.

Индивидуальные беседы с некоторыми респондентами позволили внести ясность в существенные различия ожиданий мужчин и женщин – руководителей высшего звена. Так, женщины однозначно связывают низкие шансы дальнейшего повышения с практикой управленческой деятельности других организаций и органов власти, что в целом подкреплено статистикой: среди топ-менеджеров российских и зарубежных компаний, а также государственных чиновников высшего ранга доля женщин составляет не более 15 % [3]. В этой связи многие опрошенные женщины из числа руководителей высшего звена рассматривают их настоящее положение как пик карьеры, по достижении которого возможно движение только вниз или по горизонтали.

Необходимо также отметить, что усредненная по уровням управленческой иерархии вероятность продвижения оценивается мужчинами и женщинами одинаково: 22 %. Однако в долгосрочном периоде средняя оценка вероятности карьерного роста незначительно выше у мужчин: 34,1 % против 31,7 %.

Паттерн вероятности понижения по службе в некоторых аспектах повторяет закономерности паттерна роста. В частности, аналогичным образом, женщины-руководители среднего звена в меньшей степени ощущают угрозу понижения по сравнению с мужчинами, если рассматривать ситуацию в краткосрочном периоде; на низшем и высшем уровне

управления мужчины чувствуют себя более защищенными от понижения в должности (рис. 4).

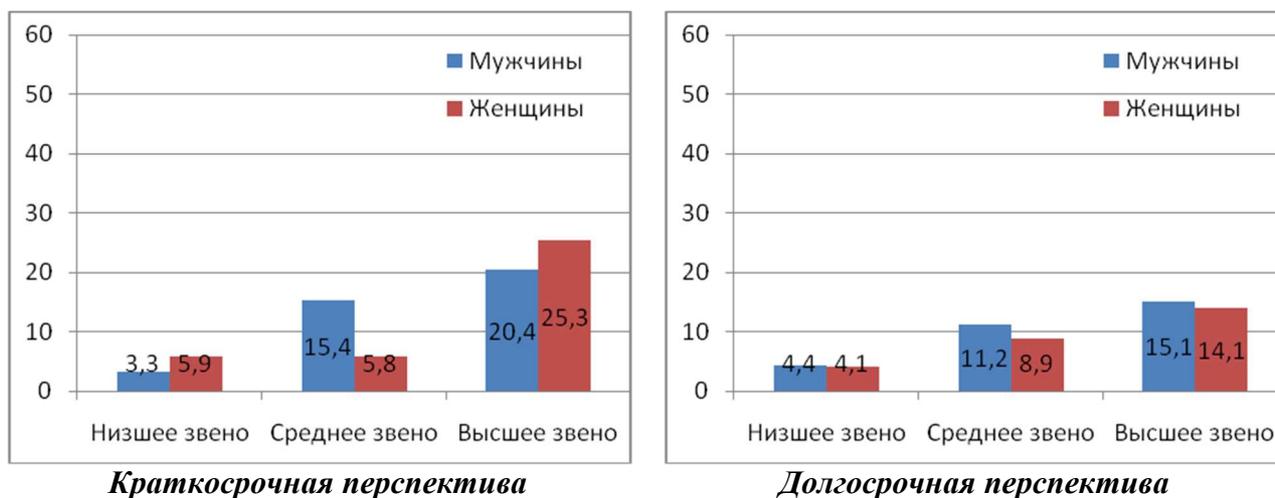


Рис. 4. Паттерн вероятности понижения по службе в краткосрочной и долгосрочной перспективе

Тем не менее рис. 4 свидетельствует, что вероятность понижения по службе тем выше, чем выше уровень управленческой иерархии, достигнутый менеджером к определенному моменту времени. Примечательно, что в долгосрочной перспективе мужчины и женщины склонны одинаково оценивать шансы на понижение в должности.

Опираясь на результаты опроса, авторы делают вывод, что управление развитием карьеры в исследуемых организациях осуществляется, о чем свидетельствуют ожидания менеджеров каких-либо изменений в развитии собственной карьеры. В любом случае, отсутствие застоя в карьере менеджера в рамках одной организации – это не только и не столько его заслуга, что позволяет сделать следующий вывод: управление карьерой менеджеров в современных организациях осуществляется, хотя и бессистемно.

Список литературы

1. Бюраева Ю.Г. Формирование слоя менеджеров в социальной структуре модернизирующегося российского общества: дис. ... д-ра социол. наук [Текст] / Ю.Г. Бюраева. Улан-Удэ, 2014.
2. Ерёмина И.Ю. Управление развитием менеджерского таланта персонала организации в сфере дополнительных образовательных услуг: автореферат дис. ... д-ра эконом. наук. [Текст] / И.Ю. Ерёмина. М., 2009. С. 4.
3. Компании ЕС могут законодательно обязать назначать женщин топ-менеджерами // Финансовые новости. 2012. 20 марта. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://e->

finance.com.ua/ru/incidents/2012/03/20/Kompanii_ES_mogut_zakonodatelno_objazat_naznachat_z_henschin_topmenedzherami.

4. Силин А.Н. Управление персоналом: учеб. по кадровому менеджменту для студентов вузов [Текст] / А.Н. Силин, Н.Г. Хайруллина; Тюм. гос. нефтегазовый ун-т. М., 2004.

5. Устинова О.В., Утешев Р.С. Концептуальные основы управления карьерным ростом менеджера. [Текст] / О.В. Устинова // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2014. № 2(29). С. 219-222.

6. Устинова О.В., Чуприна Е.В. Формирование корпоративной идентичности персонала. [Текст] / О.В. Устинова, Е.В. Чуприна // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 24(353). С. 50-53.

7. Устинова О.В., Пивоварова И.В. Карьера менеджеров как социально-профессиональной группы. [Текст] / О.В. Устинова // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2. С. 651.

8. Утешев Р.С., Барбакова Е.В., Устинова О.В. Карьера как объект управленческого воздействия [Текст] / Р.С. Утешев // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 2. С. 657.

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.