

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ МЕНЕДЖЕРОВ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД

Устинова О.В.¹, Утешев Р.С.¹, Черепанова В.Н.²

¹Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: sema_79@bk.ru;

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

Российские реформы, обусловленные становлением рыночной экономики, популяризировали тему управления деловой карьерой менеджеров, как важного показателя развития индивида в системе социальной структуры, существенного фактора, влияющего на морально-психологический климат в трудовом коллективе, повышающего производительность труда и конкурентоспособность предприятия. Социологический подход рассматривает карьеру как объективное явление в жизни человека, организации и общества, возникновение которого связано со стратификационным поведением личности в социальном пространстве. Большое внимание в данном подходе уделяется исследованию особенностей формирования структуры карьерного пространства и управления развитием карьеры. В статье анализируются результаты социологического исследования особенностей управления карьерой менеджеров в российских организациях. Приводится сравнительный анализ мнений руководителей и собственников в зависимости от масштабов предприятия (крупный, средний, малый бизнес).

Ключевые слова: менеджер, карьера, управление карьерой

FEATURES OF CAREER MANAGEMENT OF MANAGERS: A SOCIOLOGICAL APPROACH

Ustinova O.V.¹, Uteshev R.S.¹, Cherepanova V.N.²

¹ Tyumen State Oil and Gas University Tyumen, Russia (625000, Volodarskogo Street, 38), e-mail: sema_79@bk.ru;

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

Russian reforms, due to the development of the market economy, popularized the theme of management business career managers, as an important indicator of the development of the individual within the social structure, significant factor, affecting the moral-psychological climate in the workplace, increase productivity and competitiveness. Sociological approach considers a career as an objective phenomenon in human life, organization and society, the emergence of which is associated with social behaviour of the individual in the social space. Great emphasis in this approach is paid to research of features of formation of structure of space career and career management. The article analyzes the results of sociological research of features of career management of managers in Russian organizations. A comparative analysis of opinions of managers and owners depending on the size of the enterprise (large, medium, small businesses).

Keywords: Manager, career, career management

Социологический подход рассматривает карьеру как объективное явление в жизни человека, организации и общества, возникновение которого связано со стратификационным поведением личности в социальном пространстве. Большое внимание в данном подходе уделяется исследованию особенностей формирования структуры карьерного пространства и управления развитием карьеры. [4, 11]

Управление карьерой – комплекс мероприятий, проводимых субъектами управления карьерой в организации (кадровая служба, линейный руководитель и т.д.), по планированию, организации, мотивации и контролю карьерного роста работника, исходя из целей, потребностей и возможностей организации и самого работника. [3] Управление

карьерой способствует повышению корпоративной идентичности персонала; снижению текучести кадров; повышению производительности труда; раскрытию потенциала сотрудников и т.д.

Нельзя не отметить, что современные руководители, понимая значимость реализации функций управления персоналом в организации, стали чаще обращать внимание на необходимость управления карьерой сотрудников [1, 6]. В этой связи представляется целесообразным остановиться на ключевых моментах, влияющих на процесс развития карьеры менеджеров.

Обозначенная задача может быть решена посредством обращения к результатам проведенного социологического опроса собственников и руководителей бизнеса – лиц, в чьей компетенции управление развитием карьеры подчиненных менеджеров [7-10].

Всего опросом было охвачено 86 человек – по одному от каждого предприятия. Респонденты были представлены наемными руководителями и собственниками бизнеса. Структура респондентов представлена в таблице 1.

Таблица 1

Структура выборки респондентов из числа руководителей и собственников бизнеса

	Руководители		Собственники		Итого	
	чел.		чел.		чел.	
	% и итогу	% к категории	% и итогу	% к категории	% и итогу	% к категории
Всего	49		37		86	
	57,0	100,0	43,0	100,0	100,0	100,0
Крупный бизнес	16		12		28	
	18,6	32,7	14,0	32,4	32,6	32,6
Средний бизнес	24		14		38	
	27,9	49,0	16,3	37,8	44,2	44,2
Малый бизнес	9		11		20	
	10,5	18,4	12,8	29,7	23,3	23,3

Принадлежность респондентов к малому, среднему или крупному бизнесу выявлялась для проверки гипотезы о существовании различий в практике и «идеологии» управления развитием карьеры менеджеров.

Первый вопрос, предложенный респондентам, был направлен на выявление их отношения к необходимости управления карьерой менеджеров.

Итак, в разрезе масштабов бизнеса прослеживаются примечательные различия: идея развития карьеры менеджеров находит наибольшую поддержку среди представителей крупного бизнеса, 75 % которых, так или иначе, высказываются в ее пользу (рис. 1). Наименьшую поддержку данная идея находит среди представителей малого бизнеса: лишь 45 % респондентов из числа представителей данной группы предприятий высказались

одобрительно о возможности управления карьерой менеджеров. Подобная ситуация, по мнению авторов, является логическим продолжением сохраняющегося непрофессионального отношения к менеджменту в ряде российских предприятий, особенностью которого, с точки зрения А.А. Московской, выступает «расплывчатость представлений специалистов о том, что составляет предмет и цель деятельности менеджеров, а также специфика сегодняшнего этапа эволюции организаций, которые могут определять изменения в содержании и задачах менеджмента» [2].

При этом группа представителей среднего бизнеса примечательна тем, что в ней зафиксировано наименьшее относительное число респондентов, категорически отвергающих идею управления развитием карьеры менеджеров – 13,2 % опрошенных.

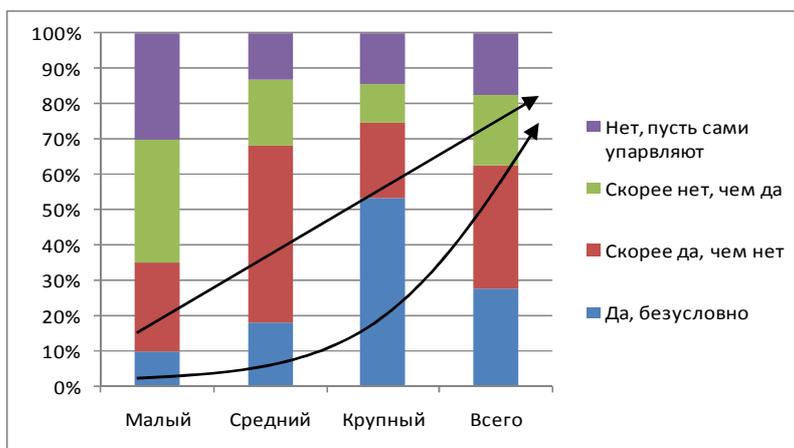


Рис. 1. Распределение ответов руководителей и собственников бизнеса на вопрос «Необходимо ли управлять карьерой менеджеров?», %

В среднем же у идеи больше сторонников, нежели противников, о чем также свидетельствуют полученные результаты. Сравнивая их с результатами опроса менеджеров, проведенного авторами ранее¹ [7-10], можно отметить яркое проявление преимущества менталитета высших руководителей и их подчиненных: доля респондентов, считающих оправданным управление карьерой менеджеров, в двух выборках практически идентична (62,8 % – собственники и руководители бизнеса; 63,2 % – менеджеры). Примечательно, что совпадения были зафиксированы преимущественно в одних и тех же организациях.

В разрезе статуса респондента в организации – собственник или руководитель – значительных различий не отмечено: ответы каждой из двух категорий распределены относительно равномерно.

Анализируя ответы респондентов на вопрос, можно отметить, что склонность собственников и высшего руководства компаний проявлять участие в карьерном развитии их

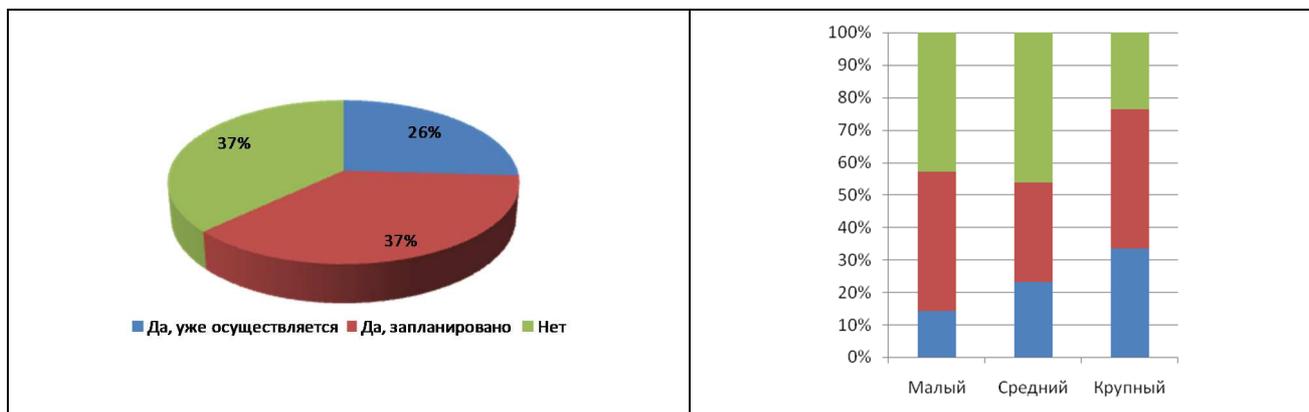
¹ Опрос 418 менеджеров различного уровня управленческой иерархии, работающих на предприятиях г. Тюмени.

менеджеров напрямую зависит от размера организации (стрелки на рис. 1) и, по всей видимости, связана с наличием возможности нести бремя финансовых расходов и организационных усилий по карьерному развитию управленческого персонала.

Следующим аспектом исследования явились причины, по которым на предприятиях не практикуется управление карьерой менеджеров, а также ограничения, которые собственники и высшие руководители усматривают по отношению к этому процессу (из числа тех, кто в целом разделяет идею о необходимости карьерного развития). Для этого респонденты, давшие положительный ответ на предыдущий вопрос, должны были указать, применяется ли на их предприятии управление карьерой менеджеров, а если нет, то по каким причинам.

Немногим более трети респондентов отметили, что на их предприятиях управление карьерой менеджеров не осуществляется, несмотря на то, что сами собственники или руководители бизнеса в целом разделяют эту идею. Причем наибольшая доля таких респондентов представляет малый и средний бизнес (42,9% и 46,2% соответственно).

Лишь четверть респондентов (16,3%), считающих необходимым управление карьерой менеджеров, указали, что на их предприятиях реализуются соответствующие программы. Вполне закономерно, что наибольшая относительная доля таковых сосредоточена в крупном бизнесе – 33%. Однако доля предприятий, намеревающихся в ближайшее время внедрить подобную практику, примерно одинакова по всем категориям хозяйствующих субъектов (рис. 2).



Причины отказа от управления карьерным развитием менеджеров, % от предприятий, в которых не осуществляется такое управление

Причины	Всего	Малый бизнес	Средний бизнес	Крупный бизнес
Недостаток средств	65,0	100,0	75,0	20,0
Противоречия со стратегией развития или кадровой стратегией	45,0	33,3	33,3	80,0
Высокая текучесть менеджеров	35,0	66,7	33,3	20,0
Отсутствие возможностей	35,0	33,3	50,0	0,0
Нет запроса от менеджеров	30,0	0,0	41,7	20,0

Иное	5,0	0,0	8,3	0,0
------	-----	-----	-----	-----

Рис. 2. Структура ответов респондентов на вопрос о наличии практического опыта управления карьерой менеджеров на их предприятиях, %

Анализ причин отказа от управления карьерой менеджеров указывает, в первую очередь, на недостаток денежных средств, о котором говорят 100% представителей малых и 75% средних предприятий соответственно. Для крупного бизнеса данная проблема не столь актуальна в отличие от противоречия со стратегией развития или кадровой стратегией. Указанный фактор стал вторым по значимости в общем рейтинге причин (и первым – для крупного бизнеса), опередив «текучесть менеджеров», которая заслуживает отдельных комментариев.

Так, по свидетельству ряда собственников и руководителей бизнеса, рынок труда в сегменте профессионального управления еще не выработал так называемого «кодекса поведения» менеджеров, в связи с чем предприятия сталкиваются с высоким риском неоправданных вложений в развитие конкретного работника: «к сожалению, получить дополнительное образование, опыт, пройти стажировку за счет компании и т.п., и затем незамедлительно перейти на работу к конкуренту может любой менеджер, и они этим пользуются, предпочитая краткосрочные выгоды долгосрочным перспективам роста», – свидетельствует один из респондентов. Именно по этой причине многие предприятия в России отказываются участвовать в реализации программ развития менеджеров.

Следует заметить, что такая причина, как «отсутствие возможностей», то есть знаний, навыков, специализированного персонала наиболее часто упоминается представителями среднего бизнеса, тогда как для крупных предприятий она не характерна.

Заслуживает внимания также «отсутствие запроса от менеджеров» на ряде средних и крупных предприятий. В данном случае авторы считают необходимым отметить, что описанная ситуация является красноречивым свидетельством того, что процесс карьерного развития менеджеров должен быть двунаправленным и инициатива должна исходить от каждой из сторон, так как и работодатель, и сам менеджер одинаково заинтересованы в реализации карьерных устремлений последнего.

Проводя аналогию с ответами менеджеров, необходимо отметить, что немногим более 40% из них признали факт наличия в соответствующих организациях системы управления развитием карьеры менеджера. Таким же образом 39,5% выборки собственников и высших руководителей бизнеса констатировали указанное обстоятельство. Можно сделать вывод, что в суждениях представителей двух выборок отсутствует рассогласование, в связи с чем зафиксированные значения можно трактовать как показатель распространенности практик управления развитием карьеры менеджеров.

Отвечая на вопрос «Если в Вашей организации осуществляется или когда-нибудь будет принято решение осуществлять управление развитием карьеры менеджеров, кто именно должен управлять их карьерой?», респонденты из числа собственников и руководителей бизнеса в большинстве своем в качестве субъекта управления называли специализированное подразделение внутри организации (48,8%). При этом, по мнению четверти опрошенных, высший руководитель организации должен лично заниматься вопросами развития карьеры менеджеров (табл. 2).

Таблица 2

Оценка рассогласования взглядов собственников и руководителей бизнеса со взглядами менеджеров по вопросу о субъекте управления карьерой

Субъект	Ответы собственников и руководителей		Структура ответов менеджеров, % к выборке	Отклонение, п.п.
	Чел.	% к выборке		
А	1	2	3	4=(2)-(3)
Сам менеджер	15	17,4	15,4	2,0
Непосредственный руководитель	8	9,3	16,3	-7,0
Высший руководитель	21	24,4	31,6	-7,2
Специализированное подразделение	42	48,8	36,7	12,1
Итого	86	100	100	-

Очевидно, что в ответах собственников и руководителей бизнеса отражено то состояние, которое существует на данный момент в конкретной организации, если в ней применяется практика управления развитием карьеры менеджера, или состояние, которое будет принято, если такой практики пока нет, но, возможно, появится в будущем. Сказанное обосновывается тем, что именно лица из рассматриваемой выборки принимают решения, и маловероятно, что они примут решение отличное от того, которое обозначили в своих ответах на вопросы соответствующей анкеты.

В рамках исследования интерес представлял также набор критериев, которыми руководствуются руководители и собственники бизнеса при выборе кандидатов на продвижение. Можно предположить, что руководители и собственники организации используют особую систему индикаторов и показателей, опираясь на которые они принимают решение о возможности продвижения тех или иных менеджеров при наличии соответствующих возможностей.

Проверка обозначенной гипотезы осуществлялась посредством анализа ответов респондентов на вопрос: «Какими критериями Вы руководствуетесь при принятии решения о продвижении менеджера вверх по карьерной лестнице?».

На основе ответов респондентов был составлен рейтинг предпочтений собственников и руководителей бизнеса, согласно которому наиболее значимым критерием для продвижения менеджера вверх по карьерной лестнице является его профессионализм (80,2%

респондентов), интеллект (70,9%) и опыт (68,6%). Детализированные сведения о распределении ответов респондентов представлены на рис. 3.

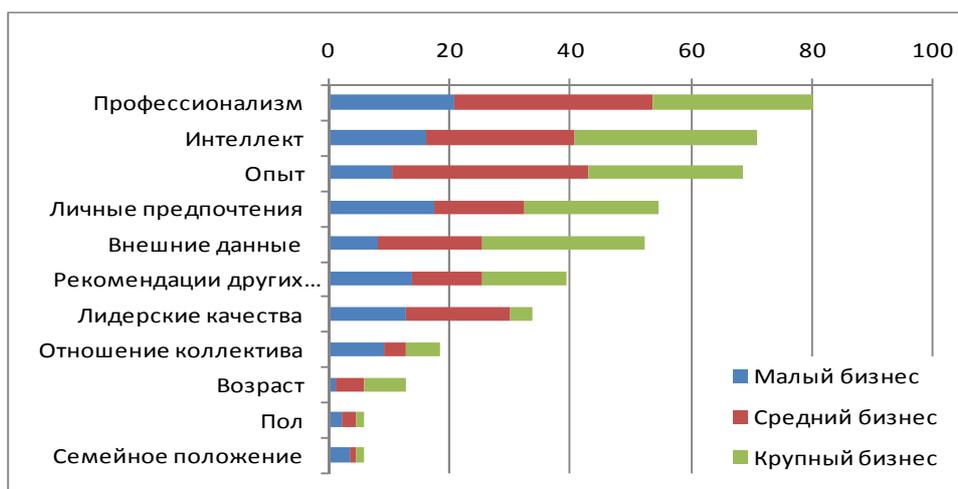


Рис. 3. Частота упоминания респондентами критериев отбора кандидатур для продвижения вверх по карьерной лестнице, %

Если анализировать ответы респондентов в разрезе размеров бизнеса, то в отличие от малого и среднего бизнеса, представители крупных предприятий чаще всего упоминают интеллект, что, по всей видимости, означает предпочтение нестандартного мышления профессионализму и опыту.

При этом три следующих по частоте упоминания критерия заставляют переосмыслить существующие модели управления карьерным развитием менеджеров, поскольку лежат в плоскости исключительно субъективных решений: личные симпатии и предпочтения (54,7%), внешние данные (39,5%) и рекомендации других людей (33,7%).

Очевидно, что принятие рассматриваемых решений осуществляется по совокупности критериев, и выделить приоритетный затрудняются даже сами респонденты. В любом случае, проведенный опрос свидетельствует, что современному менеджеру для успешного продвижения по карьерной лестнице недостаточно обладать опытом, знаниями и профессионализмом - не менее значимым является его социальный капитал, воплощенный в связи, знакомства, умение налаживать коммуникацию, а также способность располагать к себе людей.

Подвести итог хотелось бы высказыванием А.Н. Силина и И.Ю. Фомичева: «в процессе своей работы руководитель организации вступает в характерные профессиональные отношения, в которых нравственные детерминанты высвечивают их ценностное содержание, проявляют моральный смысл управленческой деятельности... В свою очередь, социальная эффективность такой деятельности оказывается обусловленной не только степенью профессиональной подготовки, но и моральным потенциалом руководителя». [5]

Список литературы

1. Иванов В.Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание Библиотека учебной и научной литературы. / [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sbiblio.com/biblio/archive/ivanov_upgkaryeroi.
2. Московская А.А. Профессионализация менеджмента: цели, барьеры, перспективы. [Текст] / А.А. Московская // Социс. 2011. №7. С. 32.
3. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами. Монография. / Гагина Е.В., Гарабажий В.А., Гартованная О.В. и др. // Международный журнал экспериментального образования. Новосибирск: Изд-во ЦРНС, 2015.
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. Москва, 2004.
5. Силин А.Н., Фомичев И.Ю. Обоснование концепции профессиональной этики в менеджменте. [Текст] / А.Н. Силин, И.Ю. Фомичев // Менеджмент: теория и практика, 1998. №1. С. 34-39.
6. 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.
7. Устинова О.В., Утешев Р.С. Концептуальные основы управления карьерным ростом менеджера. [Текст] / Устинова О.В. // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2014. №2(29). 219-222.
8. 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.
9. Устинова О.В., Пивоварова И.В. Карьера менеджеров как социально-профессиональной группы // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2; URL: www.science-education.ru/122-21338.
10. 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.
11. Хайруллина Н.Г. Правовые основы управления персоналом: Учебное пособие. [Текст] / Н.Г. Хайруллина. Тюмень, 2014.

Рецензенты:

Линник Т.Г., д.э.н., профессор, Тюменский нефтегазовый университет, г. Тюмень;

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