

КОНЦЕПТУАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ МЕНЕДЖЕРА

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 теории управления организацией проблема 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 представлена концептуальная модель управления карьерой менеджера, согласно которой субъект управления – руководитель или собственник организации – создает для менеджера конкурентную среду карьерного продвижения, в которой тот проходит процесс оценки, обучения, развития и отбора. Ядро модели предполагает управление производительностью менеджеров (рабочей и операционной), являющееся инструментом достижения лучших результатов в масштабах всей организации, групп и отдельных лиц.

Ключевые слова: менеджер, карьера, управление карьерой.

A CONCEPTUAL MODEL OF CAREER MANAGEMENT MANAGER

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 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 a conceptual model of the career management of the Manager, under which the subject of management – a Manager or the owner of the organization – creates for the Manager of a competitive environment for career advancement in which he is in the process of assessment, training, development and selection. The core of the model involves the performance management of managers (service and operating), which is a tool for achieving the best results in the entire organization, groups and individuals.

Keywords: manager, career, career management.

Необходимость наличия системы продвижения управленческого персонала организации подчеркивалась еще в работах М. Вебера, одной из заслуг которого является всестороннее обоснование принципов иерархичности организационных структур, формирующих основу функционирования менеджеров как социально-профессиональной группы [1]. По мнению Вебера, в основе карьерной динамики должны лежать критерии успешности предшествующей деятельности и накопленного опыта. При этом субъектом управления карьерой менеджера Вебер рассматривал высшее руководство организации, в связи с чем назначение рассматривается им как единственно возможный способ продвижения, исключаящий какую-либо состязательность, проявления которой могут быть найдены в системе выборов и конкурсов [1].

Представляется, что вопрос о целесообразности реализации эффективных мер развития карьеры менеджеров является одним из наиболее сложно разрешимых с точки зрения собственников и руководителей предприятия [3, 4, 5]. Развитие потенциала менеджеров является затратным делом, в связи с чем необходим консенсус между экономической целесообразностью и производственной необходимостью.

Способность организации эффективно управлять карьерой менеджера во многом зависит от осведомленности субъектов управления о состоянии соответствующей социальной группы и от готовности принять на себя ответственность за удовлетворенность менеджеров их работой [7, 8, 9]. Суть принятия такой ответственности раскрывается в следующем:

1. Если менеджеры демонстрируют те результаты своей деятельности, которых от них ожидают, от субъектов управления должна следовать надлежащая реакция: от личной беседы с указанием оценки результатов менеджера до поощрения и прочих мер стимулирования. Указанные меры имеют принципиальное значение с точки зрения воздействия на самооценку менеджера.

2. Если менеджер не проявляет требуемых качеств или не достигает ожидаемых в соответствии с его карьерным планом результатов, не допускается неконструктивная критика, равно как и не допускается, чтобы данный факт остался без внимания и соответствующей оценки: необходим совместный с менеджером анализ причин отклонения с целью устранения сдерживающих факторов.

Понимание и корректное толкование карьеры как общественного феномена становится сегодня одним из принципиальных условий достижения индивидуального успеха менеджера в его профессиональной деятельности [11].

Однако на сегодняшний день, несмотря на наличие многочисленных определений и трактовок, термин «карьера» иногда употребляется в негативной окраске. На современном этапе данная тенденция и восприятие карьеры общественностью существенно изменились, тем не менее и сейчас менеджер в процессе расстановки приоритетов карьерного роста и развития должен учитывать возможное внешнее сопротивление со стороны других индивидов или даже социальных групп, истолковавших его действия как сугубо индивидуалистские, не ставящие целью обеспечение чьих-либо интересов, за исключением собственных [6].

Иногда карьеризм отождествляется со вседозволенностью. Так, интересные результаты были получены в исследовании Н.И. Лапина, который выявил, что «вседозволенная авторитарность ... – это такая властность, которая приемлет возможность самому, по своей воле посягнуть на жизнь другого человека; это, как минимум,

вседозволенная властность. Такую позицию разделяют 38 % «авторитаристов», а среди всего населения – 9 %, что тоже немало. Вместе с тем в сознании многих из них вседозволенность сочетается со свободой, то есть свобода понимается как своеволие. Другие связывают вседозволенную властность с инициативой, предприимчивостью» [2].

Очевидно, что управление карьерой в таком случае должно включать такие немаловажные аспекты, как управление взаимоотношениями, связями с общественностью, а также выстраивание стратегии и тактики честной и справедливой конкурентной борьбы с другими менеджерами в организации в целях недопущения обструкции с их стороны [12].

По мнению авторов статьи, выстраивание отношений с подчиненными требует определенных усилий в части формирования имиджа «не карьериста»: нередко подчиненные проявляют разного рода признаки сопротивления тому руководителю, который, по их мнению, занимая должность, отстаивает лишь свои интересы, даже если это не так. В таком случае эффективность профессиональной деятельности менеджера будет поставлена под сомнение, так как основная его работа – организовывать работу подчиненных – не будет выполняться должным образом ввиду возможного неконструктивного поведения последних.

Следует также заметить, что измерение целей карьеры менеджера определяется ситуацией на рынке труда, в частности видом деятельности, количеством и типом вакансий, функциями и задачами, возлагаемыми на менеджера, общими условиями труда и уровнем заработной платы. При этом субъективное измерение карьеры, в первую очередь, характеризует систему ценностей отдельных людей, их устремления в области профессиональной деятельности, а также их способ восприятия, связанный с опытом работы. Таким образом, планирование карьеры менеджера должно учитывать карьерные устремления профессиональных кадров и субъективные оценки того, что каждый менеджер может достичь в будущем, в том числе за пределами данной организации.

Развитие же самой карьеры должно быть направлено, помимо прочего, на формирование у менеджеров способности эффективно управлять изменениями. Высказанный тезис обосновывается тем, что поддержка менеджеров в процессе развития их профессиональных навыков и компетенций может способствовать формированию их лояльности и приверженности ценностям конкретной организации, что может рассматриваться как значимый фактор мотивации и закрепления менеджера в организации [10]. Важно также отметить, что непрерывность мероприятий по развитию карьеры является значимым фактором в обеспечении эффективности процесса их интеграции в комплекс управления персоналом всей организации.

Возвращаясь к тезису о том, что развитие карьеры является важным фактором привлечения, мотивации и удержания передовых менеджеров в организации, необходимо

отметить, что повсеместная адаптация положений концепции развития человеческого капитала выводит вопросы управления карьерой на передний план. В этой связи собственники и руководители бизнеса вынуждены вырабатывать и апробировать подходы к управлению карьерой менеджеров, устойчивые во времени и эффективные с точки зрения затрат и результата. На практике это означает широкое внедрение информационных технологий, а также налаживание систем консультирования и поддержки менеджеров, выстраивающих собственный карьерный путь. При этом достаточно целесообразным, по мнению авторов, является налаживание системы профориентации, нацеленной на формирование первичного уровня профессиональных менеджеров, ориентированных на достижение целей профессионального и карьерного роста в рамках одной организации.

В контексте вышесказанного важно понимать, что поддержка карьерного роста менеджеров может быть устойчивой, только если она рассматривается как необходимая самим менеджером и руководителем или собственником бизнеса. Получая поддержку в развитии карьеры, менеджеры имеют возможность выстроить оптимальный карьерный план, основанный на видении перспективных позиций и должностей, а также способов их занять с использованием возможностей для дальнейшего развития своих навыков и потенциала. Со своей стороны, осознавая заинтересованность работодателя в развитии их карьеры, менеджеры проявляют более высокую степень включенности в процесс решения текущих и стратегических задач предприятия, повышается их мотивация. Взаимосвязь интересов организации и менеджеров при управлении карьерой представлена на рис. 1.



Рис. 1. Структуризация интересов организации и менеджеров при управлении карьерой

Если интересы организации и менеджеров состыкованы и синхронизированы, то мероприятия, проводимые в процессе управления карьерой, будут эффективны. При этом авторы полагают, что основные мероприятия такого рода должны включать в себя следующую их минимальную совокупность:

- сбор информации о менеджерах в целях реализации кадровой политики;

- постановку конкретных и реалистичных целей для развития карьеры менеджера;
- разработку и реализацию стратегий для достижения целей карьеры менеджеров;
- мониторинг различных фаз процесса управления карьерой.

Помимо прочего, следует также заметить, что проектирование карьеры менеджеров в организации заключается в разработке перечня мероприятий, в результате которых сотрудник будет подготовлен к расширению его обязанностей и ответственности. В основе такого проектирования должна лежать диагностика, оценка потребностей в самореализации, знаний и навыков менеджера на предмет соответствия предъявляемым требованиям с целью выявления степени достаточности, равно как и недостатков в теоретической и практической подготовке. Результатом оценки и диагностики, по мнению авторов, должна стать карта стремлений и навыков менеджера, которая в дальнейшем ляжет в основу схемы развития управленческого персонала компании (рис. 2).

На рис. 2 представлена концептуальная модель управления карьерой менеджера, согласно которой субъект управления – руководитель или собственник организации – создает для менеджера конкурентную среду карьерного продвижения, в которой тот проходит процесс оценки, обучения, развития и отбора. На основе результатов на каждом этапе для прошедшего отбор менеджера разрабатывается индивидуальный карьерный план в соответствии с типом личности, склонностью проявлять те или иные черты характера, карьерными предпочтениями и т.д.

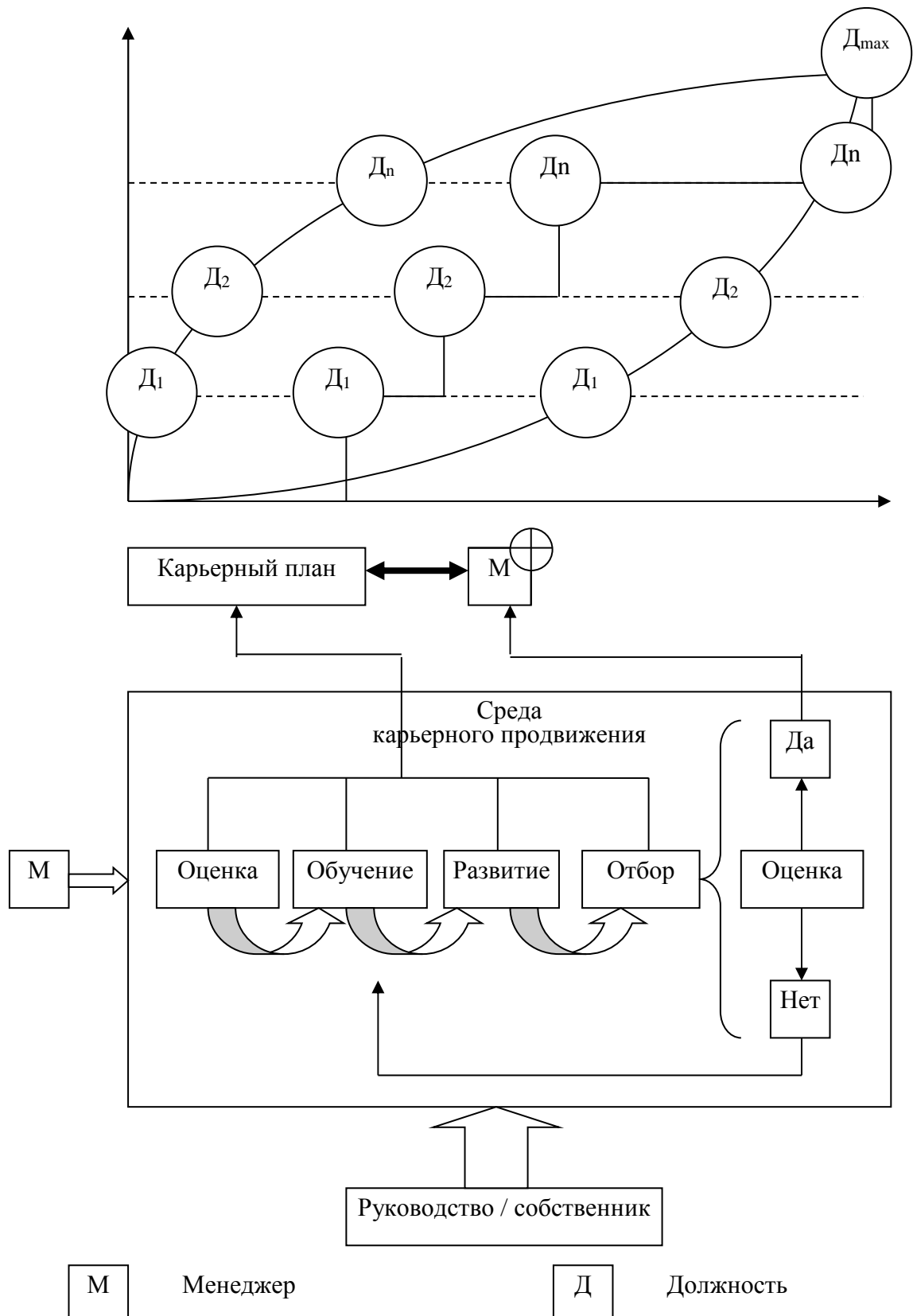


Рис. 2. Концептуальная модель управления карьерой менеджера

Ядро концептуальной модели формирует управление производительностью менеджеров, являющееся инструментом достижения лучших результатов в масштабах всей

организации, групп и отдельных лиц. При этом, по мнению авторов, можно выделить следующие виды производительности:

- рабочая производительность, представляющая собой определенное количество и качество проделанных операций, при определенных условиях и за некоторое время, с фиксированными расходами;
- операционная эффективность – возможность достижения результата работы за счет использования всех профессиональных навыков (знаний, личностных качеств и пр.).

Управление производительностью необходимо не только для обеспечения карьерного роста менеджера, но оно также призвано повысить эффективность работы всей организации. При формировании индивидуального карьерного плана учитываются как интересы организации, так и работника, т.е. управление карьерой – это процесс, посредством которого организация выбирает, оценивает и готовит персонал, чтобы справиться со своими задачами и обеспечить производственные процессы необходимым количеством квалифицированных и мотивированных работников. Таким образом, распространяясь на всех сотрудников организации, управление производительностью должно встраиваться в кадровую политику организации в целом и в концептуальную модель управления карьерой менеджера в частности.

Список литературы

1. Вебер М. Избранные произведения [Текст] / М. Вебер. М., 1990.
2. Лапин Н. И. Социокультурные факторы российской стагнации и модернизации [Текст] / Н. И. Лапин // Социс. 2011. № 7. С. 8.
3. 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.
4. Служебная карьера: учебно-методическое пособие [Текст] / под ред. Е.В. Охотского. М.: Экономика, 1998.
5. Современный менеджмент и инновационная, научно-техническая политика. Монография [Текст] / Ю.Д. Земенков, В.А. Курушина, А.О. Вылегжанина, В.В. Барменкова, Н.Г. Хайруллина /St. Louis, 2013.
6. Ткачева Н.А., Фокина А.Б. К вопросу о потенциале наставничества [Текст] / Н.А. Ткачева, А.Б. Фокина // Современные проблемы науки и образования. 2015. № 1-2. С. 193.
7. 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.

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. Устинова О.В., Хайруллина Н.Г. Формирование корпоративной идентичности персонала крупного предприятия розничной торговли // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 5; <http://www.science-education.ru/119-14865>.
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.
12. Хайруллина Н.Г. Правовые основы управления персоналом: учебное пособие [Текст] / Н.Г. Хайруллина. Тюмень, 2014.

Рецензенты:

Силин А. Н., д.с.н., профессор, Тюменский нефтегазовый университет, г. Тюмень;
Линник Т. Г., д.э.н., профессор, Тюменский нефтегазовый университет, г. Тюмень.