

КАРЬЕРА КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Утешев Р.С.¹, Барбакова Е.В.¹, Устинова О.В.²

¹Тюменский государственный нефтегазовый университет, Тюмень, Россия (625000, Тюмень, ул. Володарского, 38), e-mail: bara79@bk.ru

²Тюменский государственный архитектурно-строительный университет, Тюмень, Россия (625001, Тюмень, ул. Луначарского, 2), e-mail: sema_79@bk.ru

Современные темпы изменений ценностно-мотивационных ориентаций общества (и персонала предприятия, в частности) существенным образом опережают преобразования в технологиях управления, что создает определенный разрыв между представлениями о карьере, побудительными причинами карьерного роста и методами и технологиями управления профессиональной карьерой в организации. В статье представлены научные подходы к интерпретации понятия «карьера», отражающие сложность и многоаспектность исследуемого понятия, рассматриваемого и как продукт интеграции сферы приложения труда индивида; и как результат самореализации сотрудника организации; и как социальная технология по решению индивидуальных и организационных проблем. Рассматриваются структурные составляющие компоненты карьерного развития менеджера (индивидуальный, организационный и социальный), влияющие в конечном итоге на эффективность управления карьерой в организации.

Ключевые слова: менеджер, карьера, управление карьерой

CAREER AS AN OBJECT OF MANAGERIAL INFLUENCE

Uteshev R.S.¹, Barbakova E.V.¹, Ustinova O.V.²

¹ Tyumen State Oil and Gas University Tyumen, Russia (625000, Volodarskogo Street, 38), e-mail: bara79@bk.ru

² Tyumen State University of Architecture and Civil Engineering, Tyumen, Russia (625001, Lunacharskogo Street, 2), e-mail: sema_79@bk.ru

The pace of change motivational orientations of society, and staff in particular, significantly ahead of transformations in technology management, which creates a gap between the concepts of career, motivated by career growth and the methods and techniques of managing the professional career. The article presents the scientific approaches to the interpretation of the concept "career" reflects the complexity and multidimensionality of the studied concepts covered and as a product of the integration of the sphere of employment of the individual; and as a result fulfillment of the employee organization; and as a social technology for the solution of individual and organizational problems. Discusses the components of the career development Manager (individual, organizational and social) affecting, ultimately, the effectiveness of career management in the organization.

Keywords: manager, career, career management

На сегодняшний день в научной литературе имеются неоднозначные подходы к определению термина «карьера», что вызывает определенные трудности в практической реализации управления карьерой менеджера [8, 9, 14, 15, 18].

Проводя ретроспективный анализ упомянутого понятия, нельзя не отметить, что в советский период карьера рассматривалась скорее как отрицательное явление и не подвергалась самостоятельному изучению.

Восприятие карьеры как социокультурного феномена динамично эволюционировало во второй половине XX в. Расширение интерпретации карьеры в качестве пути развития менеджера в рамках одной организации было опосредовано целым рядом социальных аспектов, в том числе частой сменой работы, индивидуальным опытом людей за пределами своих рабочих мест, что привело к разветвлению рассматриваемой категории на типы

горизонтального и радиального развития карьеры, а также к возникновению карьеры предпринимательского типа. В настоящее время акценты в управлении карьерой смещаются в сторону самоменеджмента, набирает рост тенденция участия индивидов в выборе пути карьерного развития, обретает актуальность и так называемая двойная (ли «множественная») карьера.

При этом сегодня появляется все больше исследований, посвященных изучению карьеры. Одни ученые склоняются к тому, что карьера — это продвижение в какой-либо деятельности, связанное с повышением социального статуса. Другие усматривают в карьере последовательность ролей, выполняемых индивидом на протяжении всей своей жизни. Например, А.Я. Кибанов и А.В. Тебекин рассматривают карьеру через призму следующих характеристик: поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения [5, 12].

В определении, предложенном К.А. Кравченко, карьера представлена в качестве последовательной смены стадий развития работника в рамках одной организации [6].

М.Я. Сонин трактует карьеру как «индивидуально осознанные позиции и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека» [11].

О.В. Устинова, Н.Г. Хайруллина трактуют профессиональную карьеру как «успешное продвижение в области общественной, служебной, научной деятельности» [17]. Вместе с тем нельзя не отметить, что в современных условиях профессиональная карьера трактуется не просто как продвижение по служебной лестнице, а как смена вариантов применения накопленных компетенций: предпочтение отдается не поступательной смене должностей, а смене позиций в разноплановых проектах [19].

Широкое видение карьеры возникает и тогда, когда исследователи рассматривают профессиональную деятельность как основной и неотъемлемый компонент всей жизни человека, выступающий в качестве постоянно выбора, базирующегося на «Я-концепции» личности [8]. В частности, Н.С. Пряжников рассматривает карьеру не только как успешность в профессиональной деятельности, но и «успешность всей жизни» [9].

Схожая с вышеуказанным определением трактовка карьеры присутствует и в работе В.М. Долгорукова, идентифицирующего профессиональную карьеру как процесс многовекторного совершенствования человека и включающего в данный процесс такие составляющие, как «реальная ситуация, желаемая ситуация и индивид, который проходит путь от первой ко второй, постепенно повышая степень собственного совершенства» [2]. При

этом каждая составляющая является, по мнению ученого, двухкомпонентной и предусматривает «мягкие» (т.е. подвластные человеку) и «твердые» компоненты.

А.И. Турчинов отмечает, что карьера в узком смысле – это индивидуальный трудовой путь человека, способ достижения целей и результатов в форме личностного самовыражения. В широком смысле это активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способа жизнедеятельности, обеспечивающего его устойчивость в потоке социальной жизни [14].

Таким образом, с началом трансформационных процессов в России стали появляться отечественные работы по социологии, психологии управления и кадровому менеджменту, посвященные изучению карьеры. В рамках данных работ одни авторы чрезвычайно сжато подходят к определению карьеры, другие, наоборот, расширяют данный термин, вкладывая в него более объемное смысловое наполнение.

Разнообразие существующих трактовок понятия «карьера» позволяет констатировать, что все они так или иначе связывают рассматриваемую категорию с продвижением вверх по управленческой иерархии либо с горизонтальным движением в части преемственности профессиональной деятельности с расширением круга компетенций.

В целом, говоря о карьере, можно заметить, что традиционно этот термин связывался с высшими руководящими постами или высокооплачиваемыми видами деятельности. Однако постепенно концепция карьеры обрела более широкое понимание: термин стал применяться в отношении всего персонала организации и предполагал возможность профессионального развития или продвижения по управленческой иерархии. Различными авторами карьере присваивался такой атрибут, как накопление опыта и расширение сферы ответственности, что привело к формированию модели горизонтального карьерного роста, когда, оставаясь на том же уровне управленческой иерархии, менеджер получает более высокую степень свободы принятия решений, самостоятельности в выполнении проектов и т.п.

Карьера также рассматривалась зачастую как процесс приобретения качеств, умений и навыков в профессиональной сфере. Так, некоторые исследователи представляют карьеру как индивидуальное и субъективное восприятие и поведение, которое выявляет прямые и косвенные связи между опытом работника, его ролями [16].

Таким образом, обобщенно можно представить совокупность подходов к трактовке феномена карьеры следующим образом. Во-первых, карьера является продуктом интеграции сферы приложения труда индивида. Во-вторых, она представляет собой результат самореализации сотрудника организации, связанный с достижением перспективного уровня в социуме. В-третьих, карьера выступает в качестве социальной технологии по решению

индивидуальных личностных проблем сотрудника и организационных проблем предприятий.

Следует отметить, что карьера раскрывается не только через сущностные характеристики, но и через исследование ее структуры. В современной литературе встречается два подхода к отражению структуры карьеры (рис. 1).

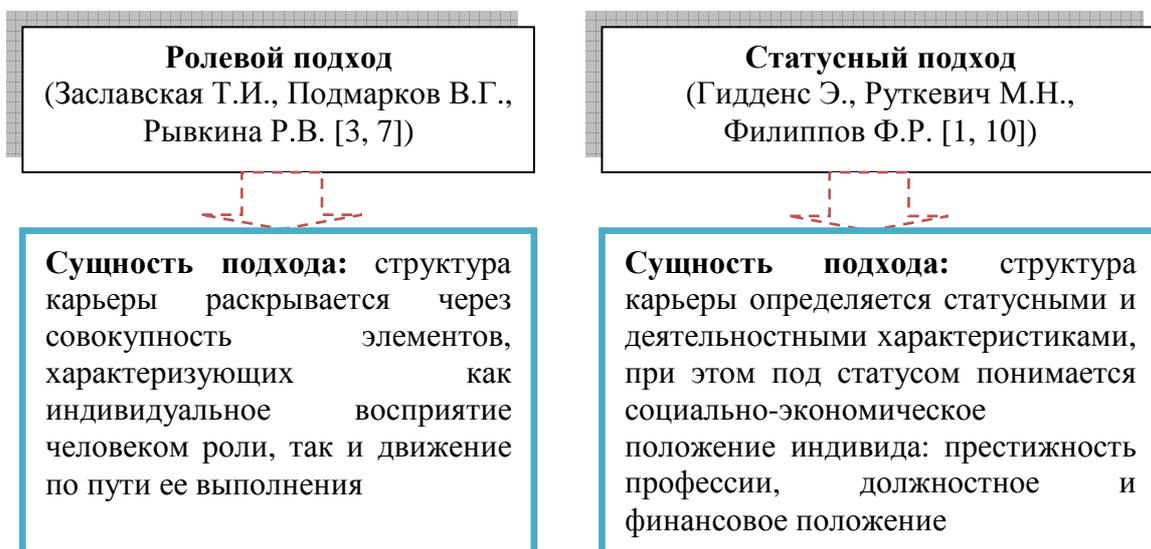


Рис. 1. Подходы к интерпретации структуры карьеры

С точки зрения В.Ю. Иванова, развитие профессиональной карьеры предполагает в основном профессиональные изменения в трудовой деятельности человека, достижение им и признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности [4]. В работе В.В. Травина и В.А. Дятлова при исследовании профессиональной карьеры были выделены следующие подструктуры: личностная, производственная и ценностная [13]. По мнению авторов статьи, профессиональному признанию способствует развитие различных аспектов деятельности менеджера, к числу которых можно отнести индивидуальные, организационные и социальные. Авторское видение компонентов профессионального развития менеджера приведено на рисунке 2.

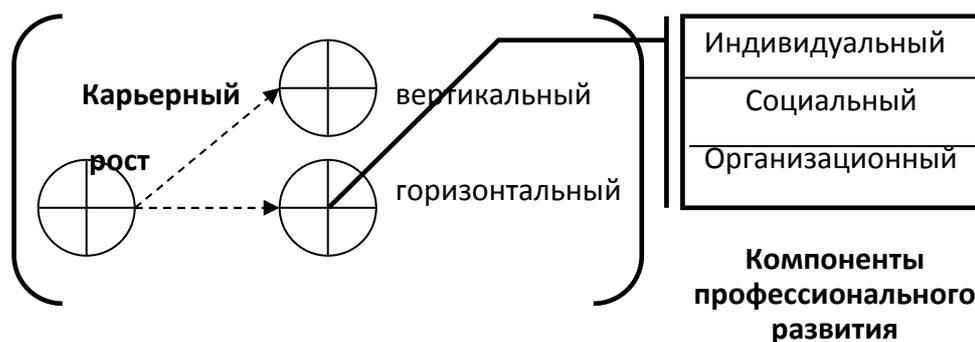


Рис. 2. Компоненты профессионального развития менеджера

Таким образом, профессиональное развитие индивида может быть структурировано по трем компонентам: индивидуальному, организационному, социальному (рис. 3).

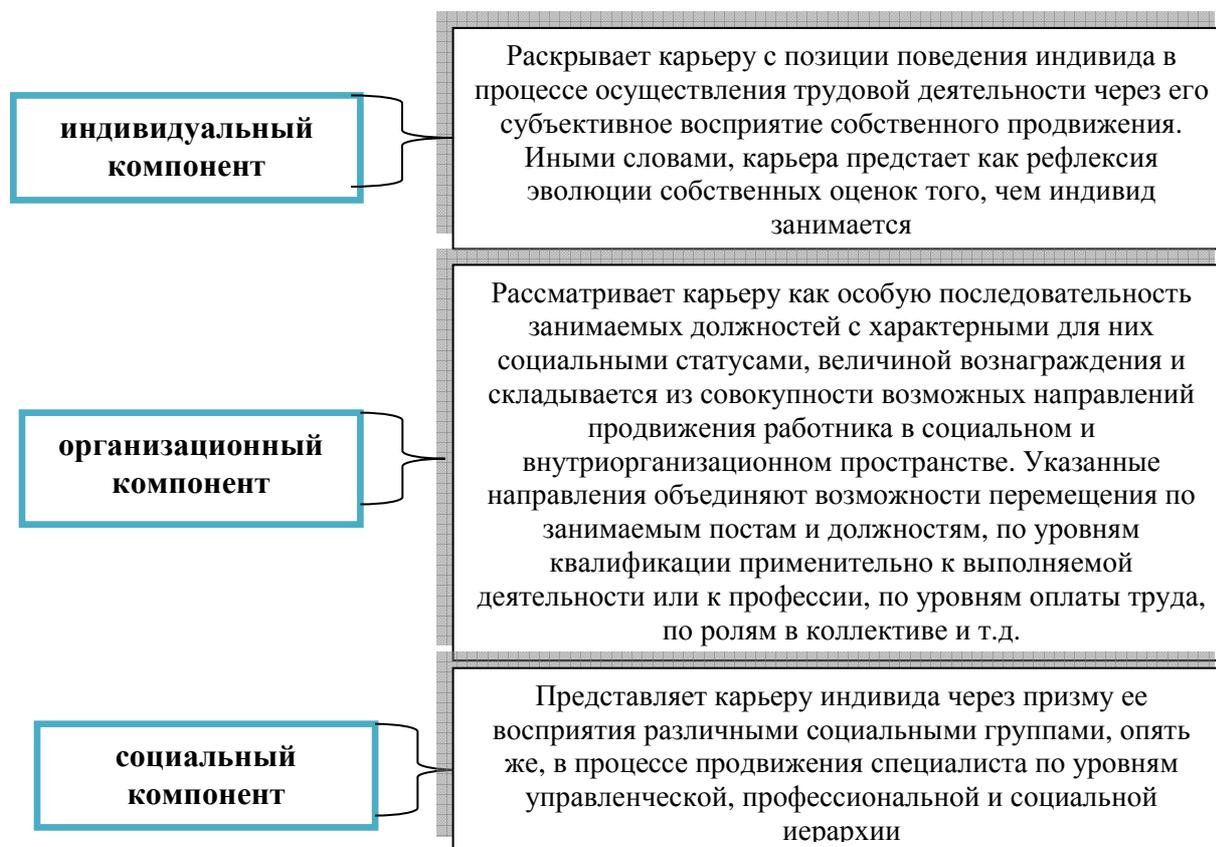


Рис. 3. Сущность компонентов развития карьеры менеджера

В дополнение следует заметить, что структура карьеры представлена целями и мотивами индивида как основными составляющими его активности, определяющими карьерное движение. Сюда же могут быть включены ожидания и намерения сотрудника. Таким образом, структура карьеры представляет собой ее внутреннее устройство, характеризующее соподчиненностью субъектных, статусных и деятельностных характеристик.

Поскольку реалии демонстрируют наличие такой категории, как «управление карьерой», которая получила свое развитие как на теоретическом уровне, так и в практической деятельности, есть все основания рассматривать карьеру не только через призму ее структуры, сколько трактовать ее как процесс. Учитывая также, что общество как исследовательская категория не может рассматриваться в статике, а социализированный индивид интегрирован в контекст происходящих в обществе процессов, карьеру, по мнению авторов, следует рассматривать как процесс профессиональной самореализации на основе стратегии, предполагающей смену социальных ролей и статусов, одновременно

опирающейся на совокупность факторов, среди которых социальная среда, ценности и интересы индивида.

Подводя итог, необходимо отметить, что карьера выполняет одну примечательную функцию на стыке интересов личности и общества – формирование социальных элит из числа профессионалов – людей, чьи компетенции и навыки получили широкое одобрение и высокую оценку, отражением которых стал высокий социальный статус. Таким образом, карьере следует рассматривать в позитивном ключе как социальный фильтр и социальный лифт для наиболее талантливых и целеустремленных представителей общества, которые, находясь в процессе постоянного самосовершенствования и саморазвития, постепенно продвигаются по управленческой иерархии. Причиной и следствием карьерного роста является совершенствование профессиональных качеств менеджера.

Карьера менеджера как общественный феномен представляет собой особым образом организованный процесс целенаправленного развития индивида в социальном пространстве, преследующий цель удовлетворения каких-либо потребностей из высшего дивизиона их иерархии: власть, статус, почет и уважение, материальное благополучие и иные, состоящий в выстраивании эффективных властно-подчинительных отношений с определенными социально-профессиональными группами.

Список литературы

1. Гидденс Э. Стратификация и классовая структура. [Текст] / Э. Гидденс // Социологические исследования. 1992. № 11. С. 107–120.
2. Долгоруков А.М. Стратегическое искусство: целеполагание в бизнесе, разработка стратегий, воплощение замысла в жизнь. [Текст] / А.М. Долгоруков. М: 1 С-Пабблишинг, 2004. 365 с.
3. Заславская Т.И., Рывкина Р.В. О принципах и основных элементах программирования исследования трудовой мобильности трудовых ресурсов. [Текст] / Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина. Новосибирск, 1977. 210 с.
4. Иванов В.Ю. Карьера менеджера как объект исследования. [Текст] / В.Ю. Иванов // Менеджмент в России и за рубежом. 1998. № 3. С. 16–17.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: Учебник. [Текст] / А.Я. Кибанов. М.: ИНФРА-М, 2008. С. 281.
6. Кравченко К.А. Организационное строительство и управление персоналом крупной компании. [Текст] / К.А. Кравченко. М.: Академический Проект, 2005. С. 411.

7. Подмарков В.Г. Человек в трудовом коллективе. [Текст] / В.Г. Подмарков // Проблемы социологии труда. М., 1982. С. 158–161.
8. Поляков В.А. Технология карьеры: Практическое руководство. [Текст] / В.А. Поляков. М.: Дело ЛТД, 1995. 198 с.
9. Пряжников Н.С. Профессиональное самоопределение в культурно-исторической перспективе. [Текст] / Н.С. Пряжников // Вопросы психологии. 1996. № 1. С. 62–72.
10. Руткевич М.Н., Филиппов Ф.Р. Социальные перемещения. [Текст] / М.Н. Руткевич, Ф.Р. Филиппов. М., 1970. 253 с.
11. Сонин М.Я. Социально-экономические проблемы занятости женщин. [Текст] / М.Я. Сонин // Изменение положения женщины и семья. М., 1971. С. 24–28.
12. Тебекин А.В. Управление персоналом: учебник. [Текст] / А.В. Тебекин. М.: КНОРУС, 2009. С. 289.
13. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: Учеб.-практ. пособие. Изд. 5-е [Текст] / В.В. Травин, В.А. Дятлов. М.: Дело, 2003. С. 88.
14. Турчинов А.И. Профессионализация и кадровая политика. [Текст] / А.И. Турчинов. М., 1998.
15. 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.
16. 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.
17. Устинова О.В., Хайруллина Н.Г. Формирование корпоративной идентичности персонала крупного предприятия розничной торговли. [Текст] / О.В. Устинова, Н.Г. Хайруллина // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 5. С. 728.
18. Устинова О.В., Пивоварова И.В. Карьера менеджеров как социально-профессиональной группы. [Текст] / О.В. Устинова, И.В. Пивоварова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 2; URL: www.science-education.ru/122-21338.
19. Экономика труда и социально-трудовые отношения. [Текст] / Под ред. Меликьяна Г.Г., Колосовой Р.П. М.: МГУ, 1996. С. 623.

Рецензенты:

Силин А.Н., д.соц.н., профессор Тюменского государственного нефтегазового университета, г. Тюмень;

Хайруллина Н.Г., д.соц.н., профессор Тюменского государственного нефтегазового университета, г. Тюмень.