

*Л.М. Альбитер, Н.Н. Сатонина**

ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ КАРЬЕРНОГО РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖЕРА

В статье рассматриваются особенности карьерного роста в условиях современного российского рынка труда; анализируются основные социально-психологические факторы, оказывающее приоритетное влияние на построение управленческой карьеры. Выделен блок личностных компетенций, являющийся фундаментом карьерного развития. Проанализированы принципы и методы совершенствования персональных компетенций.

Ключевые слова: карьера, карьерное развитие, личностный потенциал, компетенции, деструкторы, методы индивидуального развития, карьерный самомаркетинг.

Развитие бизнеса в России, сложные условия внешней среды, обострение конкуренции на рынке приводят к ужесточению требований к сотрудникам, занимающим руководящие позиции в организации. И чем выше эти требования, тем сильнее ощущается дефицит компетентных, эффективных менеджеров на рынке труда. Кроме того, в период развития социально-экономических процессов, изменений реалий управленческой работы прослеживается серьезная теоретическая проблема определения взаимозависимости факторов успешного построения карьеры, формирования стандартов карьерного роста.

Карьера – это развитие человека и освоение им социального пространства (если речь идет о межорганизационной карьере) или экспансия человека в организационном пространстве конкретного предприятия (если рассматривается внутриорганизационная карьера) [1].

Согласно аналитическим исследованиям кадрового холдинга «АНКОР», только 16 % из получивших высшее образование становятся руководителями, но 47 % сотрудников ожидают карьерного роста после первых одного-двух лет работы в компании.

Интерес представляют ниже приведенные статистические данные по России. В целом 16 % дипломированных специалистов являются руководителями (от мастера, бригадира, предпринимателя). Из них:

- 25 % – выпускники технических вузов;
- 23 % – выпускники сельскохозяйственных вузов;

* © Альбитер Л.М., Сатонина Н.Н., 2013

Альбитер Леонид Михайлович (alm063@mail.ru), кафедра экономики промышленности Самарского государственного технического университета, 443100, Российская Федерация, ул. Молодогвардейская, 244.

Сатонина Неля Николаевна (nn_satonina@gambler.ru), кафедра экономики и управления организацией Самарского государственного технического университета, 443100, Российская Федерация, ул. Молодогвардейская, 244.

- 19 % – дипломированные специалисты в области информации;
- ≤ 10 % медики, педагоги, литераторы, область искусств.

В целом 25 % (каждый четвертый!) «послевузовских специалистов» заняты на работах, не требующих высшего образования, то есть дипломированные специалисты уходят «вниз», снижают свой профессиональный статус [2].

В условиях стабильной экономики, как в СССР, так и на Западе, процесс развития карьеры имел постепенный и поступательный характер. Чтобы дойти до серьезной руководящей позиции требовалось 15–20 лет. Феномен современной российской модели выражается в двух тенденциях. С одной стороны, большинство топ-менеджеров крупнейших российских компаний преодолели все ступени карьерной лестницы скачком за 5–8 лет (в силу быстрого развития бизнеса, недостатка квалифицированных руководителей). С другой – сегодня в России продвижение вверх по карьерной лестнице, как правило, предполагает смену работодателей. Работая в одной компании, сотруднику нечасто удается вырасти до серьезной руководящей позиции, тогда как, сменив организацию, можно сделать значительный шаг вверх по карьерной лестнице.

В каждый конкретный момент времени менеджер находится в одном из трех карьерных состояний:

- восходящая карьера (последовательная или скачкообразная);
- карьерное плато. В силу внутренних или внешних причин карьерное развитие остановилось. «Менеджер достиг своего уровня некомпетентности». Работа характеризуется комфортным уровнем ответственности, достаточной компенсацией, относительно низким уровнем стресса. Для многих плато – сознательная цель в карьере, достигая ее, многие стремятся не к росту, а удержанию позиций;
- нисходящая карьера. Главная особенность нисходящей карьеры – сложность ее идентификации. Этот процесс нередко протекает медленно и часто бывает замаскирован. Но уменьшается фактическая роль менеджера в принятии решений, сужается круг ответственности, хотя регалии и уровень компенсации может меняться относительно медленно.

По исследованиям компании «ЭКОПСИ Консалтинг», все три карьерных состояния не имеют прямой корреляции ни с возрастом менеджера, ни с числом накопленных лет обучения.

Карьерный путь каждого руководителя в той или иной степени уникален, однако представляется возможным проследить некоторые закономерности и понять механизм развития карьеры менеджера.

Авторами был проведен анализ факторов, влияющих на развитие деловой карьеры руководителей ряда телекоммуникационных компаний г. Самары. В исследовании приняли участие 50 человек – руководители с высшим образованием негосударственных организаций. Эти руководители имели профессиональный опыт не менее 5 лет.

В исследовании был использован комплекс диагностических методов:

- 1) анализ управленческой деятельности.
- 2) метапрограммное интервью.
- 3) метод экспертной оценки.
- 4) методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса.
- 5) методика диагностики самооценки, мотивации одобрения Д. Марлоу и Д. Крауна.

Результаты исследования позволяют выделить комплекс факторов, определяющих успешное карьерное продвижение.

1. Фактор личностного потенциала.

Фундаментом карьеры, базовыми компетенциями являются личностные характеристики человека. Перечисленные ниже в виде компетенций психологические факторы определяют карьерный потенциал руководителя [3].

Мотивация достижений.

- Ставит перед собой сложные цели, «бросающие вызов» способностям.
- Упорен, не останавливается, пока не достигнет цели, как бы сложно это ни было.
- Достигнув цели, немедленно повышает планку, настраивается на более высокие достижения.

Масштаб личности.

- Имеет масштабные, глобальные планы.
- Создает для себя яркие вдохновляющие образы будущего.
- Обладает устойчивой верой в свои способности. Действует, исходя из уверенности в том, что успех или неудача обусловлены его собственными решениями и поступками в большей мере, чем факторами внешней среды.

Эмоциональный интеллект.

- Формирует идеи и планирует их стратегию продажи другим. Анализирует расклад сил, просчитывает риски и возможности.
- Заблаговременно выстраивает с нужными людьми отношения. Понимает личностные особенности и потребности других.
- Умеет влиять на людей в разных жанрах.

Потребность в стрессе.

- Способен выносить значительные эмоциональные и интеллектуальные перегрузки, мобилизоваться в кризисной ситуации.
- Быстро адаптируется к работе в новых условиях, с разными людьми и группами.
- Принимает решения и действует эффективно, не имея полной информации.

Будучи необходимым фундаментом карьеры, перечисленные выше компетенции являются лишь предпосылками успеха менеджера.

2. Специальные профессиональные компетенции.

Это знания и навыки, относящиеся к определенной функциональной области, а также бизнес-компетенции, связанные с пониманием долгосрочных тенденций развития отрасли и организации, анализом бизнес-процессов и выявлением области для улучшений. Следует отметить, что состав данной группы компетенций зависит не только от сферы деятельности, но и стадии развития компании и бизнес-стратегии.

3. Компетенции, связанные с областью управления персоналом.

По мнению специалистов, эффективное управление персоналом предполагает решение менеджментом следующих основных задач:

- точное оценивание потенциала, сильных и слабых сторон других людей (привлечение и отбор сотрудников с высоким потенциалом);
- формирование и поддержание у сотрудников чувства приверженности организации (формирование внутренней мотивации сотрудников);
- создание условий для профессиональной самореализации подчиненных (содействие в получении персоналом знаний и навыков, необходимых для реализации целей компании, наделение сотрудников полномочиями).

Таким образом, учитывая сегодняшнее состояние рынка труда, можно выделить две основные компетенции менеджера в области управления персоналом:

- 1) привлечение, развитие и удержание талантов;
- 2) создание атмосферы достижений.

Важным условием успешности менеджера является его внутренняя мотивация к развитию. Однако не все компетенции одинаково развиваемы. Большинство компетенций, образующих фундамент карьеры, с трудом поддаются развитию. Это те качества, которые формируются в раннем детстве и остаются сравнительно неизменными в течение жизни. Недостаточная сила фундамента карьеры плюс наличие деструкторов во многих случаях являются причиной возникновения труднопреодолимого потолка в карьере.

Деструкторы – это личностные качества, которые отрицательно влияют на эффективность управленца и могут стать серьезным препятствием на пути к успеху или причиной несостоявшейся карьеры. Все люди обладают своими особенными деструкторами, они такие же составляющие личности, как и позитивные качества. Они обладают различным весом, некоторые из них более разрушительные, чем другие. Деструкторы обычно проявляются и начинают действовать в условиях стресса и эмоциональной напряженности. В первую очередь к ним относятся эмоциональная нестабильность, мотивация избегания неудач, неумение доверять, отсутствие коммуникативной компетентности, эгоцентричность, чрезмерная зависимость от мнения окружающих.

Существует несколько основных методов индивидуального развития менеджера, каждый из которых по-своему позволяет совершенствовать компетенции: тренинги и семинары, самообучение, обратная связь, обучение на опыте других, развивающие проекты, развитие на рабочем месте. По мнению авторитетных американских специалистов в области менеджмента Л.М. и С.М. Спенсеров, методы обучения компетенциям основаны на базе четырех теорий обучения и изменения людей, а именно: обучение взрослых на опыте, приобретение мотивации, социальное научение и самоуправляемое изменение.

Теория обучения взрослых на опыте гласит, что взрослые лучше всего обучаются, если присутствуют четыре фактора: абстрактная концептуализация (новая теория, идея); активное экспериментирование (действительно испытывает абстрактную теорию, идею или какие-либо инструкции); конкретный опыт (обратная связь по воздействию чьего-либо экспериментального поведения); рефлектирующее поведение (размышление о происшедшем, которое, возможно, приводит к изменению у человека теории или идей относительно своего поведения в будущем) [4].

Кроме выше изложенных условий, важнейшей составляющей в успешном развитии карьеры руководителя можно считать деятельность, направленную на содействие отбору себя средой. В соответствии с маркетинговым подходом менеджеру следует ориентироваться на формирование и предложение таких профессиональных и личностных качеств, которые востребованы организационной средой. То есть одним из механизмов продвижения вверх по служебной лестнице является карьерный самомаркетинг. Карьерный самомаркетинг предполагает совокупность мероприятий, включающих изучение карьерного пространства, определение наиболее значимых для развития своей карьеры лиц и политики в отношении каждого из них, управление восприятием своего образа в глазах целевой аудитории, создание определенного мнения у представителей карьерной среды.

Таким образом, проведенный анализ позволяет выделить следующие детерминирующие факторы в построении карьеры: наличие базовых компетенций, обучение и саморазвитие менеджера, карьерный самомаркетинг.

Осуществление профессиональной карьеры является наиболее успешным, если личность обладает следующими психологическими особенностями: мотивацией достижений, высоким уровнем притязаний, высоким уровнем развития эмоционального интеллекта, интернальным локус-контролем, высоким уровнем стрессо-

устойчивости, потребностью в саморазвитии, личностном росте. Также большую роль в карьерном продвижении управленца оказывают имиджформирующие факторы, умение презентировать себя, свою профессиональную компетентность.

Библиографический список

1. Беляцкий Н.П. Менеджмент: деловая карьера. М.: Высшая школа, 2010. 302 с.
2. Практический анализ. Выбор профессии: чему учились и гдегодились? / Гимпельсон В., Капелюшников Р., Карабчук Т. [и др.] // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2009. № 2.
3. Безручко П.С. Сценарий для топ-менеджера. Как построить карьеру руководителя в России. М.: Бегин Групп, 2006.
4. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. М.: НРРО, 2005. 384 с.

*L.M. Albiter, N.N. Satonina**

STUDY OF FACTORS OF CAREER DEVELOPMENT OF MANAGER

The article discusses the features of career growth in today's Russian labor market, analyzes the major social and psychological factors that have a priority influence on the construction of managerial career. The authors highlighted block of personal competencies that are the foundation for career development. The principles and methods to improve personal skills are analyzed.

Key words: career, career development, personal capacity, competence, destructors, methods of personal development, career self-marketing.

* *Albiter Leonid Mikhailovich* (alm063@mail.ru), the Dept. of Industrial Economics, Samara State Technical University, Samara, 443100, Russian Federation.

Satonina Nelly Nikolaevna (nn_satonina@rambler.ru), the Dept. of Economics and Management of Organization, Samara State Technical University, Samara, 443100, Russian Federation.