

Карьерный рост: основные аспекты и особенности

Баргати́на Ангели́на Дени́совна, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Санкт-Петербург, Российская Федерация)

*студентка 1-го курса бакалавриата факультета экономики и финансов;
e-mail: abargatina-21@edu.ranepa.ru.*

Мойсиевич Ксения Константиновна, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Санкт-Петербург, Российская Федерация)

*студентка 1-го курса бакалавриата факультета экономики и финансов;
e-mail: kmoysievich-21@edu.ranepa.ru.*

Научный руководитель:

Цыганкова Инга Владимировна, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Санкт-Петербург, Российская Федерация)

*профессор кафедры экономики, доктор экономических наук, профессор;
e-mail: tsygankova-iv@ranepa.ru.*

Аннотация

В статье авторами определены взаимосвязи между актуальностью карьерного роста и сферой мотивации. Рассмотрена зависимость потребностей человека от карьерного роста. Исследованы определенные возможности карьерного роста в различных типах организаций в зависимости от структуры производства. Выявлены роль и значение карьерного роста для молодых людей, получающих высшее образование в XXI в. Сформулированы преимущества карьерного роста в сфере трудовых отношений для работодателя и сотрудника.

Ключевые слова: карьерный рост; организация; потребности; мотив; стимул; мотивация; работодатель; сотрудники; престиж; карьера.

Career Growth as a Mutual Responsibility of Employees and Organizations

Angelina D. Bargatina, North-Western Institute of Management, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation; Faculty of Economics (Saint Petersburg, Russian Federation)

*BA student;
e-mail: abargatina-21@edu.ranepa.ru.*

Ksenia K. Moysievich, North-Western Institute of Management, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation; Faculty of Economics (Saint Petersburg, Russian Federation)

*BA student;
e-mail: kmoysievich-21@edu.ranepa.ru.*

Academic Supervisor:

Inga V. Tsygankova, North-Western Institute of Management, Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation; Department of Economics (Saint Petersburg, Russian Federation)

Professor of the Department of Economics, Doctor of Science (Economics), Professor;
e-mail: tsygankova-iv@ranepa.ru.

Abstract

In the article, the authors define the relationship between the relevance of career growth and the sphere of motivation. The dependence of human needs on career growth is considered. The possibilities and stages of career growth in various types of organizations, depending on the structure of production, are also investigated. The role and importance of career growth for young people receiving higher education in the 21st century are revealed. The advantages of having career growth in the field of labor relations are formulated: for the employer and employee.

Keywords: career growth; organization; needs; motive; incentive; motivation; employer; employees; prestige; career.

ВВЕДЕНИЕ

Амбициозные люди разных возрастов стремятся работать не только для обеспечения комфортной жизни, но и для раскрытия потенциала, независимо от их статуса. Иными словами, карьерный рост волнует тех, кто получает образование и в дальнейшем планирует двигаться по конкретной траектории профессиональной жизни, кто уже закончил период обучения и намеревается погрузиться в «карьерную культуру», кто трудоустроен и одновременно стремится расширить свои должностные обязанности.

Под *карьерным ростом* понимают процесс самореализации человека в профессиональной деятельности, сопровождающийся накоплением трудового опыта, систематизацией и развитием его знаний, навыков и личностных качеств и приводящий к переходу на новый социальный и профессиональный уровень [5; 3]. Помимо этого, появляется и в динамике развивается авторитет личности в коллективе. Могут возникнуть различные привилегии как внутри организации, так и за ее пределами.

Актуальность темы карьерного роста прослеживается в динамике жизни людей XXI в. Человек не может существовать без труда, и в процессе работы многие не хотят останавливаться на достигнутом. Удовлетворяя одни потребности, трудовая деятельность порождает другие. Большинство содержательных мотивационных теорий (А. Маслоу, Д. Макклелланда, К. Альдерфера) утверждают, что, удовлетворив *биологические потребности*, в дальнейшем человек стремится удовлетворить *социальные*: потребности в уважении, в принадлежности, в знаниях, в эстетике, в самоактуализации [1, с. 36]. Потребности играют роль мотиваторов в трудовой деятельности, что побуждает работника двигаться по карьерной лестнице, однако индивид может отказываться от *вторичных потребностей*, чего нельзя сказать о *первичных* [3, с. 12]. К первичным нуждам относятся физиологические потребности и потребности в безопасности, обеспечивающие выживание человека. Вторичные нужды актуализируются после того, как удовлетворены первичные, к ним относятся: потребность быть в центре внимания, потребность в уважении и поддержке, стремление контролировать, оказывать влияние, направлять, убеждать, препятствовать, ограничивать и др. Если сформированы *мотивы* построения карьеры, человек определяет для себя методы и средства развития в профессиональной деятельности для дости-

жения целей [6]. Можно сделать вывод, что иерархия потребностей тесно взаимосвязана с карьерным ростом, так как любая карьера делается ради удовлетворения потребностей, движущие мотивы и *стимулы* с годами могут меняться. Руководствуясь мотивами, люди предпринимают активные усилия для того, чтобы достичь того или иного служебного положения.

Человек сам определяет границы карьерного роста; помимо мотивации, на это влияет стремление, целеполагание, личностные характеристики индивида и внешние факторы. К внешним факторам можно отнести отсутствие возможностей карьерного роста в организации и «кризисные обстоятельства». В совокупности данные аспекты влияют на отсутствие интереса сотрудников к развитию своего профессионализма. Помимо отсутствия возможностей карьерного роста на предприятии, можно выделить такие факторы, препятствующие формированию стремления к построению карьеры, как незаинтересованность сотрудников в своей деятельности, работа ради получения заработка, наличие увлечений вне профессиональной сферы, которые важнее работы, а также психологические расстройства личности, основанные на эмоциональном выгорании.

ВОЗМОЖНОСТИ КАРЬЕРНОГО РОСТА В РАЗЛИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Перспективы карьерного роста предлагает работодатель, однако возможности карьерного развития во многом зависят от размера организации, вида экономической деятельности, организационной структуры управления. Кроме того, даже при наличии возможностей карьерного развития в организации со стороны работодателя может отсутствовать информативность, прозрачность и структурированность информации, касающейся возможностей и условий карьерного развития. Такое явление может встречаться в организациях независимо от их структурного состава и размера организации.

Рассмотрим организации в зависимости от размеров и структуры в производственном секторе экономики. В своем понимании *организация* — это объединение совместно работающих людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения определенных общих целей [4]. Основное и центральное место в организации отводится человеку или группе людей, которые владеют, используют и распоряжаются финансами, техникой и технологией, принадлежащими этой организации.

По структуре производства организации делятся на *узконаправленные, многопрофильные, комбинированные*. Узконаправленная организация изготавливает ограниченный ассортимент продукции массового или крупносерийного производства. При рассмотрении узконаправленных предприятий для карьерного роста можно понять, что они более подвержены стагнации и их деятельность в крайних случаях направлена на развитие. Связано это с тем, что сотрудники выполняют требуемую работу, направленную на создание конкретного продукта, а при таком процессе развитие крайне затруднительно. Все же на таких предприятиях есть возможность *горизонтального роста*. С продвижением по горизонтали у сотрудника меняются обязанности, заработная плата, расширяется функционал, но положение в структуре остается прежним. Примером горизонтального роста можно считать повышение в разрядах, научных степенях.

Многопрофильная организация выпускает продукцию широкого ассортимента и назначения металлургической промышленности. В ней наблюдается горизонтальный и *вертикальный тип карьерного роста*. Под вертикальным подразумевается движение вверх по структурным ступеням иерархии — от низших должностей до руководящих постов с соответствующим повышением зарплаты и уровня ответственности. Яркая выраженная борьба за руководящие должности говорит о том, что конкурентоспособность растет, по сравнению с горизонтальным ростом.

Комбинированная организация комплексно использует один вид сырья, который на разных этапах производства изменяет свои физические и химические свойства. В свою очередь на комбинированных предприятиях деятельность направлена на увеличение выпуска продукции, эффективное использование ресурсов предприятия, а также снижение себестоимости продуктов и увеличение прибыли организации. Такие производства направлены на изготовление химических, текстильных, металлургических продуктов, которые циклично из одного вида сырья переходят в другой вид. Обычно на таких предприятиях сотрудники ищут не карьерный рост, а стабильную работу и заработную плату. Именно данный фактор является основополагающим в области комбинированного производства. Комбинированная организация предполагает группировку персонала по конкретным видам деятельности (производственный персонал — рабочие цеха, вспомогательный персонал: электрики, сантехники, бухгалтерия, снабжение и пр.). Карьерный рост на таких предприятиях происходит внутри каждой группы. Отдельные группы персонала достаточно многочисленны, поэтому карьерный рост в таких компаниях проходит быстрее.

В некоторых организациях возможности карьерного развития сотрудников ограничены, что не выгодно для субъектов трудовых отношений. Такая тенденция чаще всего встречается в небольшом семейном бизнесе или же в микроорганизациях, так как один человек по совместительству занимает несколько должностей или же отсутствует возможность содержания большого количества сотрудников из-за того, что финансовые ресурсы предприятия ограничены. В крупных корпорациях ограничения карьерного роста выражаются иначе: отдельные этапы карьерного роста могут быть недостижимы для некоторых сотрудников, так как требования, предъявляемые к компетенциям персонала, очень высоки, а внешняя среда организации (политический, экономический, социальный, технологический факторы) быстро меняется. Но при этом, если сотрудники выдвигают идеи для улучшения и развития процессов внутри организации, в условиях ограниченных возможностей карьерного роста для удержания персонала работодатель предлагает достойное денежное вознаграждение.

Наличие возможности карьерного роста способствует тому, что сотрудник может добиться новых высот за счет расширения и усложнения выполняемых функций, также он может способствовать развитию самой организации. Благодаря карьерному росту человек становится конкурентоспособным на рынке труда, а это дает преимущества и работнику, и работодателю. К преимуществам карьерного роста для работодателя можно отнести: снижение текучести кадров, профилактику профессионального выгорания, формирование кадрового резерва и стимулирование производительности труда.

Карьерный рост может планироваться работником и работодателем. Для составления плана необходимо знать основные траектории развития внутри организации: возможности вертикального и горизонтального роста отдельных должностных групп сотрудников. Работодатель может пойти по пути построения индивидуальных программ карьерного развития сотрудников или по пути создания кадрового резерва. Первоначально работодателем предлагается план карьерного роста, в дальнейшем этот план может корректироваться исходя из возможностей и желания сотрудника. Факторы, влияющие на корректировку плана: производительность труда или результативность работника, временные рамки, профессиональный интерес сотрудника, его психологические особенности, личностные качества, знания и опыт.

При построении карьерного плана сотрудника создаются карьерные матрицы, благодаря которым можно наглядно оценить возможность развития для имеющихся в организации должностей. Выбор траектории развития является следующим важным пунктом, так как именно в соответствии с ней будет выстроен карьерный вектор человека. Также

необходимо сопоставлять возможности и цели человека с целью организации, в которой будет осуществляться профессиональное развитие, именно это считается началом разработки карьерного плана. Далее следует поиск карьерных возможностей, которые соответствуют вашим сильным сторонам, при этом важно не забывать проявлять себя в конкурентной среде, а также периодически оценивать собственные результаты и достигать поставленных перед собой целей.

НАЦЕЛЕННОСТЬ МОЛОДЕЖИ, ПОЛУЧАЮЩЕЙ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, НА КАРЬЕРНОЕ РАЗВИТИЕ

Несмотря на то, что возможности карьерного роста интересуют в первую очередь работающих людей, в особенности молодежь, о возможностях построения карьеры после получения профессионального образования молодые люди начинают задумываться уже на стадии получения образования в вузе.

В целях выявления заинтересованности в карьерном развитии молодежи, получающей высшее образование, нами был проведен опрос на тему карьерного роста среди студентов Северо-Западного института управления РАНХиГС (Санкт-Петербург), Высшей школы экономики (Москва), Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I (Санкт-Петербург). Были опрошены студенты направлений менеджмента, бизнес-информатики, информационной безопасности, журналистики и логистики. Выборка составила 64 респондента, достигших совершеннолетия. Отвечая на вопрос «В чем для вас проявляется карьерный рост?», 40,5 % респондентов отметили, что он дает возможность реализации собственного потенциала; 27 % — повышение заработной платы; 24,3 % — приобретение опыта работы; 8,2 % — все перечисленные варианты.

Также при ответе на вопрос «Что бы вы делали, если бы работодатель при трудоустройстве не предлагал карьерный рост?» 42,2 % респондентов выбрали отказ от рассмотрения организации для дальнейшего трудоустройства; 35,9 % согласились на трудоустройство при наличии высокой заработной платы; равное количество опрошенных — 10,9 % — отметили согласие на трудоустройство при наличии различных премий и устройство на неполный рабочий день.

Для поколения Z^1 карьерный рост в основном проявляется в виде личностного роста. Сравнивая с минувшим поколением — *поколением* X^2 , можно отметить, что изменились ценности человека.

Главной задачей поколения X было обеспечить молодую семью, но при планировании создания новой ячейки общества люди в основном не владели навыками финансовой грамотности, поэтому создание «финансовой подушки безопасности» находилось в приоритете по сравнению с другими элементами трудоустройства. Современное общество иначе подходит к данному вопросу и при каждой возможности реализовать свой потенциал молодые люди стремятся проявить себя.

Действительно, формируются новые ценности и цели у молодых людей, к их числу относится стремление развивать профессиональные способности уже на стадии получения образования, стремление приобретать новый профессиональный опыт и решать нестандартные задачи. Сейчас молодые люди стараются использовать свой потенциал и при недостатке требуемых компетенций получать новый опыт от профессионалов, а также проходить различные курсы, формирующие различные профессиональные навыки параллельно с обучением в вузе.

¹ Поколение Z — термин, применяемый к поколению людей, родившихся примерно с 1997 по 2016 г.

² Поколение X — термин, применяемый к поколению людей, родившихся примерно с 1963 по 1980 г.

Увеличение заработной платы занимает вторую по значимости для респондентов позицию, деньги выступают в роли стимула как для сотрудников, так и для молодежи, получающей профессиональное образование. Связано это с тем, что люди стремятся удовлетворять не только минимальные базовые потребности, но и потребности более высокого уровня, что становится возможным при условии карьерного развития, поскольку в большинстве случаев оно сопровождается повышением уровня оплаты труда. Также важно отметить, что люди при значительном повышении своего заработка думают о дальнейшем сохранении комфортной жизни и обеспечении достатка своим детям благодаря инвестициям в будущее.

Четверть опрошенных выбрали в качестве основной причины стремления к карьерному росту приобретение опыта работы. Студенты, находящиеся в процессе получения высшего образования, делают упор на приобретение опыта не только на практических работах по учебному плану вузов, но также по собственной инициативе в рамках внеучебной деятельности. Для многих это является вынужденной мерой, так как при трудоустройстве в некоторые компании обязательным условием является опыт работы, которым обладает не каждый кандидат. Также компетентный специалист быстрее понимает механизм организации и благодаря своим навыкам выполняет работу с большей производительностью труда. Следовательно, данный критерий важен не только для работников, но и для работодателей, которые могут оценить карьерные перспективы человека и его конкурентоспособность для дальнейшей самореализации в компании.

Все вышеперечисленные варианты выбрали всего 15 чел., подразумевая то, что карьерный рост следует выделять как совокупность вышеперечисленных составляющих, при этом каждый из них в различной степени влияет на данный процесс. Другими словами, для каждого человека профессиональное развитие проявляется в совокупности конкретных условий, которые тем или иным образом зависят друг от друга и влияют на карьерный путь сотрудника.

Таким образом, когда работодатель и его работники заинтересованы в сотрудничестве, карьерный рост имеет перспективы в положительной динамике развития организации и личности. Значение сотрудников высокой квалификации в современном обществе постоянно возрастает, большинство работодателей и работников рассматривают организацию (особенно, если речь идет о крупном предприятии) как карьерный лифт, а не просто временное рабочее место для новых сотрудников.

Литература

1. Мальшина Н. А. Человек и его потребности: учебное пособие для бакалавров / Н. А. Мальшина. 3-е изд., М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. URL: <https://www-iprbookshop-ru.idp.nwipa.ru/102281.html> (дата обращения: 16.06.2022). Доступ из Цифрового образовательного ресурса IPR SMART (для авториз. пользователей).
2. Орлов С. В. Человек и его потребности: учебное пособие. Серия: Учебное пособие. 2006. С. 12. URL: <https://ibooks-ru.idp.nwipa.ru/bookshelf/377259/reading> (дата обращения: 16.06.2022). Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Психологическая оценка личностных компетенций персонала, связанных с успешным карьерным ростом // Человек и современный мир, 2018. № 3. С. 33–38. URL: <https://e-lanbook-com.idp.nwipa.ru/journal/issue/307882> (дата обращения: 16.06.2022). Режим доступа: для авториз. пользователей.
4. Социологическая энциклопедия // Национальная энциклопедическая служба : [сайт]. URL: <https://voluntary.ru/termin/karernyi-rost.html> (дата обращения: 20.06.2022).

5. *Федосеева В. А.* Экономика организации (предприятия): учеб. пособие [Электронный ресурс]. Пермь: Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2018. URL: <http://www.psu.ru/files/docs/science/books/uchebnie-posobiya/fedoseeva-economika-organizacii.pdf> (дата обращения: 16.06.2022).
6. Человек и его потребности: учебник / А. А. Анискин, Д. Ю. Атланов, О. А. Баженова [и др.] / под редакцией А. Э. Назирова. СПб.: ИЦ «Интермедия», 2012. URL: <https://www-iprbookshop-ru.idp.nwipa.ru/30217.html> (дата обращения: 20.06.2022). Режим доступа: для авториз. пользователей.