

УДК 316.444.5

В.В. Левченко

К.А. Плешивых

СОЦИАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ КАРЬЕРНОГО РОСТА РАБОТНИКОВ НА СОВРЕМЕННОМ РОССИЙСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация.** В статье представлены результаты изучения профессионального карьерного роста на современном промышленном предприятии, выявлены особенности карьерного роста различных профессиональных групп, а также разных категорий работников предприятия по основным компонентам: когнитивному, эмоциональному и поведенческому. Определены основные факторы, детерминирующие карьерный рост разных групп работников, и основные закономерности их влияния как на частные показатели карьерного роста, так и на выделенные в исследовании идеальные типы карьерного роста работника (поступательный, неустойчивый, неудачный).*

***Ключевые слова:** профессиональная карьера, карьерный рост, поведенческий аспект карьерного роста, когнитивный аспект карьерного роста, эмоциональный аспект карьерного роста.*

Valeriy Levchenko

Kristina Pleshivyh

SOCIAL ASPECTS OF CAREER DEVELOPMENT OF EMPLOYEES AT THE MODERN RUSSIAN ENTERPRISE

***Annotation.** The article analyses the results of studying of professional career development on modern industrial enterprise, features of career development of various professional groups, and also different employee categories of the entity on the main components are revealed: cognitive, emotional and behavioural, the major factors determining career development of different employee groups, and the main regularities of their influence both on private indicators of career development and on the ideal types of career development of the worker allocated in research are determined (forward, unstable, unsuccessful).*

***Keywords:** professional career, career development, behavioural aspect of career development, cognitive aspect of career development, emotional aspect of career development.*

Исследование карьерного процесса в организациях позволяет конкретизировать представления о макросоциальной динамике. Изучая индивидуальную карьеру в конкретных организационных, социально-культурных и социально-экономических условиях, исследователь получает возможность рассмотреть процессы социальной мобильности в осязаемой форме, выраженной в массово распространенных, типичных траекториях индивидуального карьерного роста [4]. Кроме того, глубинное понимание понятия карьеры позволяет людям выигрышно распоряжаться своей профессиональной самореализацией, и в то же время лучше решать кадровые вопросы в организации [1]. Этим и определяется ценность, важность и актуальность исследования такого явления как карьерный рост.

Одной из особенностей современных исследований карьеры состоит в том, что ее проблемами занимаются представители не только социологической науки (Е. Хьюз, В. Кузокреа, В. Майрхофер, А. Иелатич и др.), но также менеджмента, психологии, экономики и др. дисциплин (Н. Николсон, Э. Шейн, А. Берд, Р. Сеннет и др.) [1; 2]. Существенный вклад вносят и отечественные авторы (О.И. Шкаратан, В.Е. Гимпельсон, Т.И. Заславская, Е.Н. Данилова, М.Ф. Черныш и др.). Также стоит отметить, что за последние 10 лет карьерная проблематика нередко становилась предметом диссертационных исследований российских специалистов.

В современных исследованиях карьерного роста можно выделить два крупных направления исследований: 1) изучение особенностей карьерного процесса среди представителей специфических социальных групп и категорий населения (М. Глукман, Дж. Финч, С. Уелби, А. Хочсфил и др.),

2) изучение вопросов карьеры в рамках проблематики социальной стратификации и социальной мобильности на макроуровне (К. Бароне, Р. Эриксон и Дж. Голдторп, Р. Брин и др.). В работах этих авторов социологический анализ карьеры личности проводится в рамках изучения трудовой активности человека в целом или как функционального элемента системы управления, что не позволяло взглянуть на карьеру с позиций комплексной оценки множества переменных факторов. Эта ситуация свидетельствует в пользу необходимости дальнейшей разработки и исследования проблематики карьеры.

При этом недостаточная изученность карьерного роста именно на промышленном предприятии, и большое количество задействованных работников на таком предприятии делает исследование актуальным. Помимо этого, стоит отметить, что именно работники промышленности в большей степени испытывают различного рода проблемы с карьерным продвижением [3]. Также необходимо отметить недостаточную изученность карьерного роста работников как целостного явления. Исследования чаще всего направлены на поведенческий аспект карьерного роста, слабо учитываются эмоциональные и когнитивные аспекты, т. е. то, что чувствует работник, что он думает по поводу своей карьеры, вообще хочет ли он добиваться высокого статуса. Именно поэтому, существует необходимость более всестороннего взгляда на карьерный рост, необходимость взглянуть на карьеру с точки зрения отдельного работника промышленного предприятия [2].

Для анализа особенностей карьеры и главных характеристик, необходимых работнику для достижения успешного карьерного продвижения на промышленных предприятиях в 2016 г. было проведено исследование на одном из пермских промышленных предприятий. В качестве инструмента исследования был использован анкетный опрос. Статистическая обработка данных была выполнена с помощью стандартных пакетов прикладных программ SPSS v.22.0. Характеристики, которые были использованы в качестве показателей карьерного роста: улучшение финансового положения; повышение должности; повышение профессиональной квалификации; изменение в содержании труда; достижение славы, успеха и признанности; эмоционально-когнитивные представления о своей карьере; содержательные характеристики карьерного роста; частота изменений в карьере; черты, по мнению работника, необходимые для успешной карьеры; ожидания от повышения; желание добиться максимального повышения.

Полученные результаты показывают, что финансовое положение за последние 3 года улучшилось у большинства респондентов. При этом, у 30 % респондентов финансовая ситуация менялась несколько раз и в сторону улучшения, и в сторону ухудшения, и только у 15 % она осталась неизменной. Таким образом, можно отметить, что карьерный рост работников данного предприятия во многом связан с улучшением финансовой ситуации.

Кроме того, почти 60 % работников за последние 3 года не получали повышение, связанное с изменением положения в иерархической структуре предприятия. Полученные данные говорят о том, что карьерный рост большей части работников не связан с повышением его в должности. Большинство опрошенных работников в качестве карьерного продвижения получают изменение в образовании, уровне мастерства или в изменении разряда. Это может быть связано также с существующими барьерами, и поэтому, если работник не может продвинуться по карьерной лестнице через повышение должности, ему приходится совершенствоваться в мастерстве, повышать свою квалификацию. Что и характерно для работников данного промышленного предприятия.

Также карьерное продвижение респондентов связано с изменениями в содержании их труда: более 60 % работников отметили, что за последние 3 года у них произошли изменения в содержании труда, повысилась ответственность и расширились обязанности. Еще одним значимым показателем карьерного роста является успешность, признанность человека в своем коллективе. Так как карьера в нашем исследовании изучается не только с поведенческой стороны, но и со стороны чувств и представлений отдельного работника, был введен такой показатель как эмоциональное представление ра-

ботника о своей карьере. Установлено, что большинство работников предприятия удовлетворены своей карьерой.

Когнитивный аспект профессиональной карьеры (представления работника о карьере, о перспективах своего карьерного роста на данном предприятии) свидетельствует о том, что большинство работников предприятия считает, что у них есть возможность карьерного роста, но добиться повышения будет трудно. Также выявлено, что карьерный рост работников растянут во времени, и чаще всего карьерные продвижения происходят один раз в период от 1 года до 3 лет. Желание добиться максимального повышения имеют больше половины опрошенных респондентов, но так как есть трудности с карьерным ростом, многие работники не получают повышение больше 3 лет

То есть работникам предприятия в большей степени присущи ожидания, связанные с выгодой, как с материальной, так и с нематериальной (такой как авторитет или связи). При этом подавляющее меньшинство респондентов видят в повышении рост ответственности, или возможность для повышения уровня профессионализма. То есть, карьерный рост работники предприятия в большей степени связывают с улучшением финансового состояния, а также с повышением признанности в коллективе.

Большинство работников считает, что для успешной карьеры необходимо хорошее владение профессией, добросовестное выполнение своей работы, стаж работы на данном предприятии, а также активность и инициативность наравне с умением ладить с людьми. Кроме того, важной характеристикой для успешной карьеры является исполнительность и четкое выполнение задач руководства. Не так важны для успеха в карьере природные способности, а также репутация «своего человека» в организации. Таким образом, респонденты считают, что успешная карьера на данном предприятии характерна для таких работников, которые являются инициативными, коммуникабельными профессионалами, добросовестно выполняющими свою работу и долго работающими на предприятии.

В исследовании были выделены три типа карьерного роста работника (поступательный, неустойчивый, неудачный тип карьеры) по таким основаниям, как: частота карьерных продвижений, удовлетворенность карьерой и предполагаемые перспективы карьерного роста на данном предприятии. Поступательный карьерный рост оказался самым распространенным типом карьеры на данном предприятии (он характерен для 48,4 % респондентов), наименее распространенным является неудачный тип карьеры (он выявлен у 21 % опрошенных). Выявлено, что «поступательный» тип карьеры свойственен следующим респондентам: состоящим в незарегистрированном браке или разведенным женщинам, в возрасте от 30 до 39, имеющим средний уровень образования, всегда или почти всегда выполняющих свои трудовые обязанности и выбирающие главным мотивом работы хороший заработок, возможность карьерного роста, участие в управлении и возможность приносить пользу обществу (см. табл. 1, 2, 3, 4).

Таблица 1

**Тип карьерного роста у мужчин и женщин
(в % от каждой выделенной по полу группы)**

Тип карьерного роста	Пол респондента		Всего
	Мужчина	Женщина	
Поступательный	45,5 %	62,1 %	53,2 %
Неустойчивый	30,3 %	20,7 %	25,8 %
Неудачный	24,2 %	24,2 %	21,0 %
Примечание: асимптотическая двухсторонняя значимость критерия Хи-квадрат Пирсона = 0,041 свидетельствует о статистической значимости полученной связи между типом карьерного роста и полом.			

К «неустойчивому» типу чаще всего относятся: женатые мужчины, в возрасте от 24 до 29 лет, с низким уровнем образования, не всегда выполняющие свои трудовые обязанности, работающие на данном предприятии из-за того, что им интересна сама работа. «Неудачный» тип карьеры характерен для холостых мужчины, в возрасте от 24 до 29 лет, со средним уровнем образования, часто не справляющихся со своими трудовыми обязанностями, а также считающих, что работа на данном предприятии позволяет им реализовать свои способности.

Таблица 2

**Тип карьерного продвижения у респондентов разного возраста
(в % от выделенных по возрасту групп)**

Тип карьерного роста	Возраст			Всего
	с 24 до 29	30-39 лет	40 и старше	
Поступательный	44,8 %	64,0 %	50,0 %	53,2 %
Неустойчивый	31,0 %	20,0 %	25,0 %	25,8 %
Неудачный	24,1 %	16,0 %	25,0 %	21,0 %

Примечание: асимптотическая двухсторонняя значимость критерия Хи-квадрат Пирсона = 0,053 свидетельствует о статистической значимости полученной связи между типом карьерного роста и возрастом.

Таблица 3

**Тип карьерного продвижения работников с различным семейным положением
(в % от выделенных по семейному положению групп)**

Тип карьерного роста	Семейное положение				Всего
	холост/ не замужем	женат/ замужем	разведен	состоите в незарег. браке	
Поступательный	46,7 %	47,1 %	66,7 %	80,0 %	53,2 %
Неустойчивый	13,3 %	32,4 %	33,3 %	20,0 %	25,8 %
Неудачный	40,0 %	20,6 %	0,0 %	0,0 %	21,0 %

Примечание: асимптотическая двухсторонняя значимость критерия Хи-квадрат Пирсона = 0,037 свидетельствует о статистической значимости полученной связи между типом карьерного роста и семейным положением.

Таблица 4

**Тип карьерного продвижения у работников с разным уровнем образования
(в % от выделенных по уровню образования групп)**

Тип карьерного роста	Уровень образования			Всего
	низкий уровень	средний уровень	высокий уровень	
Поступательный	35,7 %	62,5 %	50,0 %	53,2 %
Неустойчивый	57,1 %	9,4 %	31,3 %	25,8 %
Неудачный	7,1 %	28,1 %	18,8 %	21,0 %

Примечание: асимптотическая двухсторонняя значимость критерия Хи-квадрат Пирсона = 0,015 свидетельствует о статистической значимости полученной связи между типом карьерного роста и уровнем образования.

Кроме того, полученные данные свидетельствуют о том, что мужчины чаще желают максимального повышения, особенно те, у которых сформировались деловые отношения с руководством.

Также мужчины с высшим образованием чаще, чем женщины склонны считать себя успешными в коллективе.

Одним из наиболее дифференцирующих факторов для карьерного роста оказалось образование респондентов. Так, все работники, независимо от уровня образования ожидают от повышения по службе увеличения материального вознаграждения, но у работников со средним профессиональным образованием эти ожидания оказались более выраженными. Для работников с низким уровнем образования свойственно меньшее ожидание от карьерного продвижения роста уважения среди приятелей и родственников, возможности влиять на большее число людей, а также больших возможностей для реализации своих профессиональных планов. Для респондентов же со средним уровнем образования свойственно меньшее ожидание от повышения ответственности за более широкую сферу деятельности, точно так же как и для работников с высшим образованием.

Исследование показало, что существует ряд несоответствий между особенностями карьерного роста работников промышленного предприятия и работников российских организаций и их необходимо постоянно выявлять и знать, а не просто переносить полученные данные с исследований карьерных продвижений, например офисных работников, на работников промышленных предприятий. И это подтверждает актуальность исследований карьерного роста различных типов современных российских организаций.

Кроме того, представленные результаты осуществленного прикладного исследования подтверждают состоятельность и целесообразность подхода к карьере как к целостному явлению, требующему изучения его не только с поведенческой стороны, но и со стороны представлений, желаний, эмоционально-когнитивных показателей отдельного работника, что обеспечивает практических работников более адекватной информацией и тем самым оптимизирует процессы управления в организации.

Библиографический список

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуркова. – М. : Инфра-М, 2011. – 301 с.
2. Профессиональные группы: сообщества, деятельность и карьера: Коллективная монография / Отв. ред. В.А. Мансуров. – М. : ИС РАН; РОС, 2014. – 404 с.
3. Сорокин, П. С. Бизнес-карьера как предмет анализа социологических наук: подходы и направления / П. С. Сорокин. – Социология и социальная работа. Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия Социальные науки. – 2011. – № 4 (24). – С. 68–73.
4. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / Под ред. Е. Р. Ярской-Смирновой, П. В. Романова. – М. : ООО Вариант, ЦСПГИ, 2007. – 408 с. – ISBN 978-5-903360-09-3.