

КАРЬЕРНЫЕ ЗАДАЧИ И РЕАЛИЗАЦИИ ЛИЧНЫМИ СПОСОБНОСТЯМИ

Мукумова Д.И

Доцент ТИИИМСХ НИУ

d.mukimova.1975@mail.ru;

Бекташов Бехрўз

Студент 4-курса ТИИИМСХ НИУ

behrozbektashov@gmail.com

Аннотация: В статье рассматривается роль женщин в управлении, подходы и возможности реализации деловой активности. Так как женщины готовы наравне с мужчинами реализовывать собственные карьерные потребности. В свою очередь, это открывает новые возможности для использования человеческого ресурса организации. В том числе рассматривается вопрос карьерного роста и гендерный подход психологии управления, потребность к карьерному росту у гендерных групп.

Ключевые слова и понятия: активность руководителя, карьерный рост, лояльность, высший менеджмент, гендерный подход, стремление к власти, потребность к карьерному росту, деловая активность.

Abstract: The article discusses the role of women in management, approaches and opportunities for career development. Since women are ready to realize their own career needs on an equal basis with men. In turn, this opens up new opportunities for using the organization's human resources. In particular, the issue of career growth and the gender approach of management psychology, the need for career growth in gender groups are considered.

Keywords and concepts: executive activity, career growth, loyalty, top management, gender approach, desire for power, need for career growth, business activity.

За последние годы борьба на рынке труда за высококвалифицированные кадры и потенциально успешных новичков возросла в несколько раз. И как результат, все уважающие себя компании начали задумываться о количестве уволившихся сотрудников, обращая особое внимание на формулировку «по собственному желанию» и причины, вызвавшие этот уход. Как правило,

результаты шокируют высший менеджмент компаний. Все чаще «ушедшие» сотрудники называют ведущим фактором, влияющим на начало поиска ими работы, не банальное материальное благополучие, а снижение своей деловой активности из-за невозможности реализовать карьерные потребности в условиях компании.

Деловая активность всего рабочего коллектива, являясь совокупностью индивидуальных активностей, прямо зависит от проявления активности каждым сотрудником. Соответственно, для создания эффективной рабочей группы необходимо некоторое соединение и удачное сочетание карьерных установок каждого работника. Активность сотрудника зависит непосредственно от его карьерных устремлений, от поставленных перед ним деловых целей и задач, от того, какое «место под солнцем» он для себя определяет. Любой наемный сотрудник планирует свое будущее в конкретной организации, основываясь на своих потребностях и учитывая сложившиеся социально-экономические условия в данной компании. В то же время возможности реализации карьерного роста сотрудником на этапах становления организации и формирования команды – разные. Руководитель в процессе управления подразделениями имеет выбор: либо строить взаимодействие с учетом уровня командного и карьерного развития трудового коллектива, либо навязывать коллективу нечто свое. В последнем случае сотрудники не будут адекватны ожиданиям руководителя, не произойдет и объединения стратегии фирмы и стратегии работников. А отсюда — и все вытекающие последствия: рассогласование целей, снижение заинтересованности в результатах труда и достижении поставленных целей, спад лояльности сотрудников к руководству и компании в целом. Как же можно сохранить лояльность сотрудников? В своей практике мы выработали несколько правил. Главный секрет прост: не ограничиваться простым удовлетворением формальных потребностей персонала, а предугадать невысказанные желания работника и удовлетворить их. Часто мы используем метод Т. Элерса «Стремление к достижению», который, как подтвердила наша практика, прост в понимании сотрудниками его сути, в использовании и обработке. Каждое утверждение, содержащееся в методике, отражает наличие или отсутствие потребности в карьерном росте.

В целом данная методика позволяет проанализировать ответы сотрудников в двух ракурсах: 1) выявить преобладание потребности в должностном продвижении или профессиональном росте; 2) определить силу стремления реализации карьерного роста. Для того чтобы выявить преобладание потребности в должностном продвижении или профессиональном росте, необходимо исследовать группы установок, которые отражают более четкую

установку респондента в направленности стремления либо в конкретном направлении карьеры. Первая группа характеризует стремление к успеху в профессиональной сфере, в сфере овладения профессией, качественного выполнения заданий, эффективности деятельности. Например, в нее входят такие утверждения:

– «Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие»;

– «Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе»;

– «Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание». Вторая группа обобщает стремление респондента к успеху в должностном росте, стремление к риску, влиянию на коллег и руководителей, удовлетворению собственного честолюбия, стремлению к власти и положению:

– «Во мне легко пробудить честолюбие»;

– «Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту»;

– «Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из первых». Благодаря периодическому использованию данного метода накопилось немало интересных фактов. Так, например, для большинства мужчин свойственно стремление реализовывать свои карьерные притязания в рамках должностного продвижения, тогда как женщины чаще готовы к профессиональному развитию. При этом важно обратить внимание на тот факт, что женщины готовы наравне с мужчинами реализовывать собственные карьерные потребности.

В свою очередь, это открывает новые возможности для использования человеческого ресурса организации. Можно отметить и тот факт, что в группу ведущих установок мужчин и женщин попадают одни и те же положения. Материальное вознаграждение является и для мужчин, и для женщин ведущей карьерной установкой. Постоянно опрашиваемые отмечают, что стремятся к поощрению, и похвала стимулирует их больше, чем порицание и наказание. Сводные результаты данного теста позволяют сделать вывод о том, что, с одной стороны, подтверждаются стереотипы в восприятии роли карьеры в жизни мужчин и женщин, изучаемые во многих гендерных исследованиях. С другой стороны, проявляются и новые тенденции в установках мужчин и женщин, которые позволяют утверждать факты начала «ломки» и возможного начала смены данных стереотипов. Для нас важным фактом оказалось, что более половины женщин и мужчин все-таки отмечают то, что у них легко пробудить честолюбие. Следовательно, есть реальный шанс пробудить потребность к карьерному росту у гендерных групп и, соответственно, облегчить работу руководства организации по поддержанию и усилению стремления реализовать

карьеру; также это позволяет унифицировать методы по стимулированию профессионального и должностного роста сотрудников.

Как упоминалось ранее, конечная обработка получаемых данных предполагает соотнесение набранного испытуемым количества баллов с конкретным уровнем, учитывающим силу стремления реализовывать свой карьерный рост. Для каждого уровня свойственны свои поведенческие характеристики. Автор методики Т. Элерс выделяет три уровня: слабое стремление к карьерному росту, среднее стремление к карьерному росту, сильное стремление к карьерному росту. 1-й уровень. Низкое стремление к карьерному росту: Для людей, соответствующих данному уровню, характерно отсутствие желания продвигаться вперед, профессионально развиваться. Этим людям свойственна высокая зависимость от окружающих в деятельности, низкое желание добиваться цели, успеха, уклонение от лишних действий, характерны уход от ответственности и отсутствие стремления быть руководителями. Чаще главным интересом у них является осуществление совместной работы без большого интереса к самой задаче; их может интересовать не столько конечный результат работы, сколько процесс взаимодействия с членами группы. Отсутствует здоровый «карьеризм», имеется равнодушие к общественным делам. Все это в большинстве случаев делает их малопродуктивными. 2-й уровень. Среднее стремление к карьерному росту: Для сотрудников, оказавшихся на втором уровне, характерны адекватная оценка своих возможностей, добросовестность, лояльность к организации, деятельности, стремление к достижению коллективного успеха в деятельности. В установках присутствует стремление к достижению цели и успеха.

Карьерные задачи ставятся в соответствии с действительными возможностями их реализации в данной организации и в соответствии со своими личными способностями. Свойственно отсутствие страха перед ответственностью и руководством, так как они представляют определенную ценность для таких людей, которые часто оказываются неформальными лидерами. 3-й уровень. Высокое стремление к карьерному росту: У людей, попавших на третий уровень, присутствует повышенное желание добиться определенного карьерного статуса, авантюризм, преобладают индивидуальные потребности и стремление достичь личного благополучия, престижа и уважения. Могут игнорировать задачу, стоящую перед группой, членом которой они являются. Им чаще всего свойственен «нездоровый карьеризм». Любят быть в центре внимания, могут «шагать по головам». Способны пренебрегать интересами других в моменты достижения личных целей и получения собственной выгоды. Сильная зависимость от результата, повышенное желание

власти, самоуверенность, агрессивность. Для успешного построения бизнес-процессов в любой организации необходимо, чтобы в коллективе присутствовали люди с разной степенью выраженности стремления к реализации своих потенциальных карьерных возможностей. Лучше всего, если основная масса в организации будет все-таки иметь второй уровень. Группы людей со слабым стремлением и с сильным стремлением должны находиться в балансе друг с другом и не превышать группу людей второго уровня — тогда организация будет прогрессивно и равномерно развиваться. Используя данный метод при отборе персонала, можно изначально сформировать коллектив под конкретные стратегические цели развития компании на текущий период. Среди сотрудников многих исследуемых организаций выявляется небольшое количество людей, сильно стремящихся реализовать свои карьерные потребности. Гораздо значительнее оказывается группа людей со средним стремлением к карьерному росту, обладающая потенциальным достаточно пассивным настроением в плане реализации своих карьерных потребностей. В результате чего появляется необходимость определить, что в условиях внутренней среды организации мешает, и, наоборот, что стимулирует профессиональный и должностной рост. Данные шаги позволят разработать модель социальных условий, способствующую полноценной и полноправной реализации карьерных потребностей как мужчин, так и женщин, обеспечив повышение производительности и лояльности персонала через возможность проявления его деловой активности и реализации карьерного роста.

Литературы:

1. Ахутина Т.В., Пылаева Н.М., Яблокова Л.В. Нейропсихологический подход к профилактике трудностей обучения. Методы развития навыков программирования и контроля // Школа здоровья. 1995. Т.№4. С. 66-84.
2. Бокум Д., Крайг Г. Психология развития (9-е издание). СПб. : Питер, 2008. 940 с.
3. Сотникова С. И. «Управление карьерой: учебное пособие». М.: «Инфра-М», 2001.
4. «Гендерные проблемы и развитие. Влияние развития через гендерное равенство в правах, в доступности ресурсов и возможности выражать свои интересы». М.: «Весь мир», 2002.
5. «Практическая психодиагностика. Методики и тесты: Учебное пособие» //Редакторсоставитель Д. Я. Райгородский. Самара: Издательский Дом «БАХРАХ-М», 2003.
6. Bose, Brinda. In desire and death: Eroticism as politics in Arundhati Roy's *The God of Small Things*, in Murari Prasad (edited). *Arundhati Roy: Critical perspectives*, (New Delhi: Pencraft International, 2006).
7. Dhawan, R. K. (1999), *Arundhati Roy, the Novelist Extraordinary*, New Delhi, Prestige Books.