

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМАХ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

А. В. Галактионов

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова,
Москва, Россия

В статье рассмотрены истоки влияния профессионального образования на успешность карьерного роста, лежащего в основе организационной мотивации; обоснованы подходы к выстраиванию образовательных траекторий, создающих конкурентное преимущество на рынке труда; предложена идеальная модель карьерного роста, выстраиваемая с учетом образовательных уровней, уровней профстандарта и должностной линейки абстрактной организации. Автором даны рекомендации по формированию сбалансированной мотивации специалистов системы управления организацией. Исследование выполнено с учетом требований профессионального стандарта «Руководство (управление) организацией». Проблема управления карьерным ростом рассматривалась исключительно для категории административно-управленческого персонала или менеджеров – функциональных специалистов системы управления организацией. При обработке информации, обосновании проблематики и получении результатов представленного исследования использовались методы сравнительного анализа, группировки, социологических исследований, а также исторический метод и метод комплексного анализа и синтеза.

Ключевые слова: образовательная траектория, образовательная программа, модель карьерного роста.

CAREER GROWTH AS FACTOR OF PERSONNEL MOTIVATION IN SYSTEMS OF TODAY'S ORGANIZATION MANAGEMENT

Alexander V. Galaktionov

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

The article studies sources of professional education impact on successfulness of career growth, which underlies organizational motivation; substantiates approaches to building education trajectories creating competitive advantage on labour market and puts forwards an ideal model of career growth worked out with regard to education levels, professional standard levels and the work-related line of an abstract organization. The author provided recommendations on shaping well-balanced motivation of experts of organization management system. The research was done with due regard to requirements of the professional standard 'Management (Control) of the Organization'. The problem of career growth management was considered only for the category of administrative-managerial personnel or managers, i.e. functional experts of the system of organization management. To process information, substantiate problems and obtain results of the present research the author used methods of comparative analysis, grouping, sociological investigations, as well as historic method and method of complex analysis and synthesis.

Keywords: education trajectory, education program, model of career growth.

Текущий этап социально-экономического развития, характеризуемый формированием многополярного мира, противостоянием политических систем России и Запада не только в экономи-

ческом, но и в ментально-ценностном содержании, накладывает отпечаток на все сферы жизни, требуя не просто адаптации к новым вызовам, но и пересмотра стратегической целевой ориентации. С другой

стороны, бурное развитие цифровых процессов, электронной среды как основы взаимодействий уже не только отдельных индивидуумов, но и общества в лице отдельных граждан с государством, повсеместное внедрение искусственного интеллекта на фоне усложняющихся форм экосистемных взаимодействий в бизнес-среде требуют нового качества от специалиста в сфере функционального управления организациями, а от руководства организаций – профессионально выверенного подхода к выстраиванию мотивационной модели специалиста для его удержания.

Проблема дефицита кадров в современном организационном пространстве носит весьма разноплановый характер: на нее оказывают влияние демографические, техногенные, технологические, социоло-

гические, территориальный и другие факторы. Наряду с усложнением требований современного специалиста к инфраструктуре рабочего места, режиму и содержанию трудовых функций, наблюдается кардинальная смена структуры и приоритетов потребностей, удовлетворяемых за счет вознаграждения за труд. Уходят в прошлое классические теории мотивации, опровергаемые множеством эмпирических наблюдений, меняющих их принципиальные основы. Достаточно обратиться к известному инструменту оценки – пирамиде потребностей А. Маслоу. Насколько существенны изменения в приоритетах современных специалистов при выборе места приложения своих трудовых усилий показано на рис. 1.

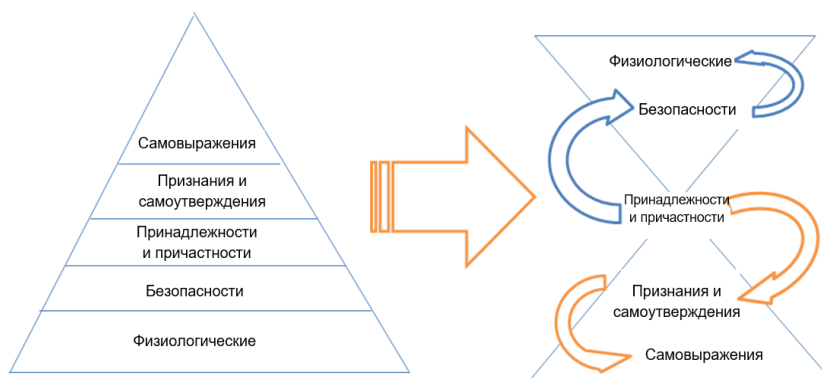


Рис. 1. Современная трансформация иерархии потребностей, по А. Маслоу

Действительно, потративший 6 лет на обучение молодой специалист готов мириться с отсутствием высокой заработной платы, но хочет попасть именно в ту организацию, которая является средоточием компетенций и квалификаций высокого уровня по направлению его профессиональной деятельности, в которой возможен карьерный рост и принадлежность к которой удовлетворяет его представлениям о причастности к профессиональному сообществу. Он готов получать невысокую заработную плату в расчете на то, что в ближайшем будущем (1–2 года) его причастность к данной организации создаст трамплин для профессионального и должностного роста, обеспечивающий ре-

ализацию физиологических потребностей и потребности в безопасности (по А. Маслоу). При этом возможности верхних уровней, по иерархии А. Маслоу, открывают перед ним свои горизонты и становятся делом времени и соответствующих профессиональных усилий с его стороны.

Материальное благополучие, согласно социологическим исследованиям [4], устойчиво занимает первые места в рейтингах ценностных ориентиров, составляющих мотивационную основу профессиональной деятельности. Его достижение, на наш взгляд, возможно реализовать в двух трудовых траекториях: 1 – карьерный рост в крупной компании; 2 – организация собственного бизнеса (предпринимательство).

Фундаментом профессиональной деятельности и эффективного карьерного роста служит образование. Современные системы управления организаций требуют качественно новых подходов к организации обучения на разных его уровнях. Присоединение России к Болонскому процессу, призванное создать определенные преимущества для выпускников системы высшего образования, в наши дни расценивается неоднозначно.

Переход к двухуровневой системе высшего образования обозначил необходимость преемственности образовательных программ для эффективного формирования профессиональных качеств будущего бакалавра и магистра. На рубеже массового выхода первой волны бакалавриата далеко не все образовательные организации могли предложить качественное продолжение образования в магистратуре. Тенденции упрощения государственных требований к составу и содержанию образовательных программ не добавляют ясности их разработчику. Главным его ориентиром становятся востребованность выпускника на рынке и оценка работодателя. Границы направлений размываются, так как переход от бакалавриата к магистратуре может сопровождаться зигзагами образовательной траектории. При этом возможны как взаимодополняющие друг друга комбинации образовательных программ разных уровней (например, бакалавриат – «Менеджмент», магистратура – «Юриспруденция»), так и плохо сочетаемые. С одной стороны, обучающемуся предоставлена возможность смены направления подготовки в случае «непопадания в себя», с другой – отдельно взятая ступень образования не дает полной профессиональной доводки.

Современная образовательная среда предполагает создание таких условий, которые позволяют уже в процессе обучения применить полученные теоретические знания на практике и сформировать компетенции, необходимые в профессиональной деятельности. Это становится возмож-

ным благодаря тесному сотрудничеству образовательных программ с компаниями-работодателями, организации практик в структурных подразделениях, на реализацию функций которых направлена подготовка специалистов соответствующего профиля.

Количество направлений подготовки на уровне бакалавриата должно снижаться, они должны быть простыми, понятными для выбора абитуриента, а магистратура, напротив, должна предоставлять диверсифицированный спектр программ в рамках каждого направления, перечень которых соответствует региональным потребностям рынка труда.

В идеале образовательная траектория должна строиться с учетом последовательного приращения компетенций, заложенных в основных образовательных программах вузовской подготовки.

На рис. 2 показаны варианты последовательного освоения компетенций (прямая траектория).

Преемственность образовательных программ – важнейший показатель стратегичности личностного развития. В нем заложены подход и поступательная логика обучения, доводка специалиста до конкретной трудовой функции профстандарта. Без понимания того, где получатель интеллектуальной услуги найдет свое профессиональное преломление, невозможна качественная профориентация. На стыке образовательных программ бакалавриата и магистратуры раскрывается спектр возможных профессиональных преломлений, формирования индивидуальной траектории обучения.

Вместе с тем на основе освоения базовой программы бакалавриата по направлению «Менеджмент» у обучающегося могут открыться способности к медиаторству, осуществлению аналитических процессов, а также может появиться работодатель, имеющий вакансию с конкретной специализацией. Такие случаи требуют смены направления подготовки. «Шлифовка» будущего магистра, доведение его до требо-

ваний соответствующих профстандартов подготовки, имеющем соответствующий профиль.



Рис. 2. Пример прямой образовательной траектории

На рис. 3 приведен пример зигзагообразной образовательной траектории, подразумевающей смену направления подготовки.

БАКАЛАВРИАТ		МАГИСТРАТУРА	
Направление «МЕНЕДЖМЕНТ» Профиль «Управление организацией»	Направление «ЭКОНОМИКА» Профиль «Финансы и кредит»		Направление «ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»
	- Финансовые рынки. - Кредитные и некредитные финансовые организации. - Правительственный сектор и государственные органы, формирующие денежно-кредитную и финансовую политику, регулирующие деятельность участников финансового рынка. - Аудиторские и консалтинговые компании. - Центры экономического анализа		- Федеральные и региональные органы государственной власти. - Органы местного самоуправления. - Государственные и муниципальные учреждения. - Общественные и некоммерческие организации. - Аналитические структуры, взаимодействующие с органами власти
	СФЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ		

Рис. 3. Образовательная траектория со сменой направлений подготовки

В идеале обучающийся должен взаимодействовать с организацией-работодателем, а его выпускная квалификационная работа должна решать реальную проблему на объекте практики. Опуская критику ситуаций, в которых этого не происходит,

рассмотрим условную ситуацию трудоустройства выпускника высшей школы. Первое же столкновение с работодателем обнаруживает, что выпускник вуза получает подготовку на определенном уровне в соответствии с компетентностной моделью

основной образовательной программы, т. е. готов предложить рынку некий набор компетенций – способностей, развитых в той или иной степени в процессе обучения. Но работодателю нужны не компетенции, а квалификации. Именно за них он готов назначить определенное вознаграждение. Состав и уровень квалификаций определяют размер стартовой зарплаты. Уровень квалификаций описан в профессиональном стандарте. При этом в профессиональной среде существует понимание, что образовательные программы бакалавриата работают в пределах 5–6 уровней квалификаций, магистратуры – 7–8 уровней. Из вышеизложенного

вытекает еще одно очень важное обстоятельство: если планировать карьеру, без магистратуры не обойтись. И в этом смысле перерыв между первой и второй ступенями обучения крайне нежелателен. Современные профстандарты содержат до 9 квалификационных уровней. Как правило, 8-й и 9-й уровни требуют еще и дополнительного профессионального образования: в области менеджмента (для руководящих должностей) и специализации по конкретной функции (финансовой, HR и т. д.). Обобщая вышеизложенное, считаем возможным предложить идеальную модель карьерного роста, представленную на рис. 4.

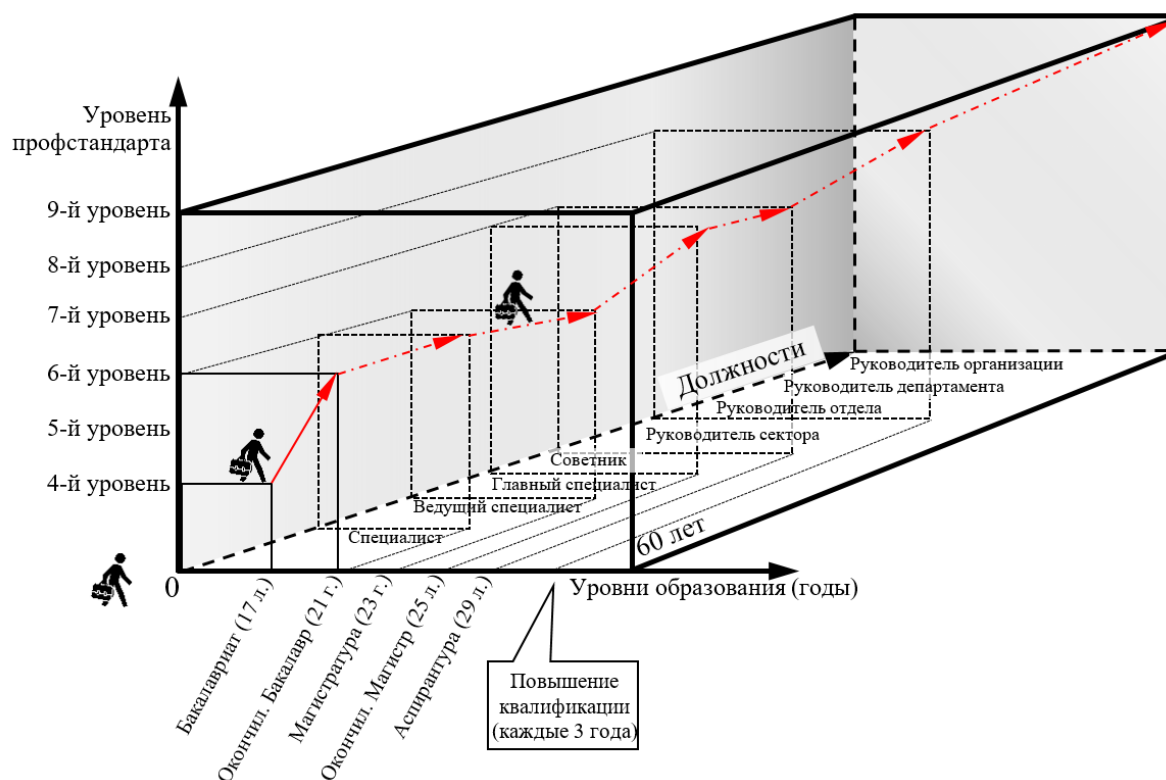


Рис. 4. Идеальная модель карьерного роста для специалиста по экономике и менеджменту

Такое трехмерное представление о компонентах карьерного роста, во-первых, позволяет системно подойти к организации непрерывного обучения сотрудника, а во-вторых, выступает инструментом для профессионального планирования его карьерного роста в организации.

Мотивация карьерного роста обычно занимает значительную долю в отношении работника к организации. Вместе с тем многие приемы мотивационных воздействий перестают быть эффективными. Они, как и внешняя среда, должны меняться с учетом системы личностных ценностей поколения нулевых, которое всту-

пает сегодня в профессиональную деятельность.

Другим немаловажным фактором является перенос большинства коммуникаций в электронное пространство, что также требует поиска новых форм взаимодействия с персоналом.

Одним из основных факторов, влияющих на мотивацию современного менеджера, можно считать стремление к увеличению значимости своей карьеры, проявляющееся в желании развиваться, достигать новых профессиональных высот, продвигаться как можно быстрее по должностной лестнице. Возможность реализации данных потребностей способствует повышению удовлетворенности и преданности своей работе и компании.

Одной из современных теорий мотивации, опирающейся на потребность карьерного роста, является теория Ричарда Райана, известная в науке как теория самоопределения. Будучи психологом Ричард Райан исследовал системы ценностей работников в цифровой среде для определения степени аутентичности в работе и важности такой составляющей внутренней мотивации для эффективного выполнения задач в цифровую эпоху. По его мнению, внешняя среда оказывает существенное влияние на систему ценностей работника, а следовательно, на его мотивацию к труду и продуктивность работы. К базовым потребностям Р. Райан относит автономию, компетентность и связанность, обосновывая, что они определяют формирование положительной системы ценностей у сотрудника. При этом автор подчеркивает важность оценки результатов труда со стороны вышестоящего руководства, выраженной в виде поддержки, признания,ощущения как отдельных достижений, так и деятельности в целом. Все это удовлетворяет потребность самореализации, зани-

мающей важное место в системе ценностей работника.

Теория Р. Райана признает, что эти потребности могут быть удовлетворены разными способами в цифровом пространстве. Например, предоставление возможности для саморазвития и обучения может способствовать ощущению компетентности. Создание виртуальных сообществ и команд поможет удовлетворить потребность в связанности. А предоставление возможности выбора и самоуправления в решении задач может способствовать ощущению автономии. Таким образом, цифровая среда может быть эффективным инструментом для стимулирования мотивации сотрудников на основе теории самоопределения.

Вместе с тем развитие электронной среды существенно меняет формы и модели мотивации сотрудников компании, их обязанности и ролевые преломления. Можно выделить ряд аспектов, наиболее значимых с точки зрения организации эффективной мотивации:

- увеличение значимости информационных технологий: цифровые навыки и дополнительные компетенции по использованию цифровых продуктов и онлайн-инструментов становятся неотъемлемой составляющей для выполнения задач;
- рост уровня автоматизации и внедрение в процессы обработки информации искусственного интеллекта меняют традиционную специализацию и сокращают время, затрачиваемое на другие виды взаимодействий;
- постоянная готовность к изменениям, требующая непрерывного образования, гибкости и адаптивности.

Таким образом, менеджер в цифровой экономике, нацеленный на карьерный рост, должен быть готов к постоянному обучению, приобретению новых навыков и обновлению своих компетенций.

Список литературы

1. Абухов Н. М., Абдуллаева И. А. Ценностные ориентиры человеческой жизни и общества // Мировая наука. – 2020. – № 11 (44). – С. 32–35.

2. Брицева Ю. В., Бабаева Ю. Д., Маркина М. Б. Соотношение перфекционизма и ценностных ориентаций у представителей сферы информационных технологий // Перспективные направления психологической науки. – 2012. – Вып. 2. – С. 237–250.
3. Вельмисова Д. В. Управление персоналом в условиях цифровой экономики: источники неопределенности и факторы риска // Российский научный журнал «Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований». – 2022. – № 2 (6). – С. 62–69.
4. Вяткина Н. В. Ценностные ориентации менеджеров среднего звена в современной России (по результатам социологического исследования) // Национальная ассоциация ученых (НАУ). – 2015. – № II (7). – С. 166–169.
5. Дырин С. П. Многовариантность организационной культуры современных российских предприятий // Управление корпоративной культурой. – 2009. – № 1. – С. 4–14.
6. Кириллова О. Ю. Мотивационный механизм корпоративной культуры // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – № 6. – С. 13–17.
7. Кириллова О. Ю. Профессионализация деятельности в системах корпоративного управления российских компаний // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2017. – Вып. 2. – С. 170–176.
8. Кириллова О. Ю. Реализация компетентностного подхода в подготовке бакалавров и магистров по корпоративному управлению // Вестник университета. – 2013. – № 15. – С. 174–177.
9. Кириллова О. Ю., Горлова О. С., Никулин В. В. Организация корпоративного взаимодействия вуза с работодателями в процессе реализации основных образовательных программ // Управление. – 2016. – № 4 (14). – С. 70–73.
10. Печерская Э. П. Профессиональные стандарты и вопросы построения успешной карьеры: точки сопряжения // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. – 2018. – Т. 24. – № 1. – С. 64–69.
11. Рябкова Л. А. Ценностные ориентации в карьере // Социодинамика. – 2017. – № 4. – С. 76–93.

References

1. Abukhov N. M., Abdullaeva I. A. Tsennostnyye orientiry chelovecheskoy zhizni i obshchestva [Value Orientations of Human Life and Society]. *Mirovaya nauka* [World Science], 2020, No. 11 (44), pp. 32–35. (In Russ.).
2. Briseva Yu. V., Babaeva Yu. D., Markina M. B. Sootnoshenie perfektsionizma i tsennostnykh orientatsiy u predstaviteley sfery informatsionnykh tekhnologiy [The Ratio of Perfectionism and Value Orientations Among Representatives of the Field of Information Technology]. *Perspektivnye napravleniya psikhologicheskoy nauki* [Promising Areas of Psychological Science], 2012, Issue 2, pp. 237–250. (In Russ.).
3. Velmisova D. V. Upravlenie personalom v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki: istochniki neopredelennosti i faktory riska [Personnel Management in the Digital Economy: Sources of Uncertainty and Risk Factors]. *Rossiyskiy nauchnyy zhurnal «Teleskop: zhurnal sotsiologicheskikh i marketingovykh issledovaniy»* [The Russian scientific journal "Telescope: Journal of Sociological and Marketing Research"], 2022, No. 2 (6), pp. 62–69. (In Russ.).
4. Vyatkina N. V. Tsennostnyye orientatsii menedzherov srednego zvena v sovremennoy Rossii (po rezul'tatam sotsiologicheskogo issledovaniya) [Value Orientations of Middle Managers in Modern Russia (based on the results of a sociological study)]. *Natsionalnaya assotsiatsiya uchenykh (NAU)* [National Association of Scientists], 2015, No. II (7), pp. 166–169. (In Russ.).

5. Dyrin S. P. *Mnogovariantnost organizatsionnoy kultury sovremennykh rossiyskikh predpriyatiy* [Multivariance of Organizational Culture of Modern Russian Enterprises]. *Upravlenie korporativnoy kulturoy* [Corporate Culture Management], 2009, No. 1, pp. 4–14. (In Russ.).
6. Kirillova O. Yu. *Motivatsionnyy mekhanizm korporativnoy kultury* [Motivational Mechanism of Corporate Culture]. *Kadrovik. Kadrovyy menedzhment* [HR Specialist. HR Management], 2009, No. 6, pp. 13–17. (In Russ.).
7. Kirillova O. Yu. *Professionalizatsiya deyatel'nosti v sistemakh korporativnogo upravleniya rossiyskikh kompaniy* [Professionalization of Activities in Corporate Governance Systems of Russian Companies]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya: Ekonomika. Upravlenie. Pravo* [Proceedings of the Saratov University. A new series. Series: Economics. Management. Right], 2017, Issue 2, pp. 170–176. (In Russ.).
8. Kirillova O. Yu. *Realizatsiya kompetentnogo podkhoda v podgotovke bakalavrov i magistrrov po korporativnomu upravleniyu* [Implementation of a Competence-Based Approach in the Preparation of Bachelors and Masters in Corporate Governance]. *Vestnik universiteta* [Bulletin of the University], 2013, No. 15, pp. 174–177. (In Russ.).
9. Kirillova O. Yu., Gorlova O. S., Nikulin V. V. *Organizatsiya korporativnogo vzaimodeystviya vuza s rabotodatelayami v protsesse realizatsii osnovnykh obrazovatelnykh programm* [Organization of Corporate Interaction of the University with Employers in the Process of Implementing Basic Educational Programs]. *Upravlenie* [Management], 2016, No. 4 (14), pp. 70–73. (In Russ.).
10. Pecherskaya E. P. *Professionalnye standarty i voprosy postroeniya uspekhnoy karery: tochi sopryazheniya* [Professional Standards and Issues of Building a Successful Career: Points of Contact]. *Vestnik Samarskogo universiteta. Istoriya, pedagogika, filologiya* [Bulletin of Samara University. History, Pedagogy, Philology], 2018, Vol. 24, No. 1, pp. 64–69. (In Russ.).
11. Ryabkova L. A. *Tsennostnye orientatsii v karere* [Value Orientations in a Career]. *Sotsiodinamika* [Sociodynamics], 2017, No. 4, pp. 76–93. (In Russ.).

Сведения об авторе

Александр Вячеславович Галактионов
соискатель базовой кафедры Федеральной
антимонопольной службы России
РЭУ им. Г. В. Плеханова.
Адрес: ФГБОУ ВО «Российский экономический
университет имени Г. В. Плеханова», 109992,
Москва, Стремянный пер., д. 36.
E-mail: ZHuravlev.PV@rea.ru

Information about the author

Alexander V. Galaktionov
PhD Student of the Specialized Department
of Federal Antitrust Authority of Russia
of the PRUE.
Address: Plekhanov Russian University
of Economics, 36 Stremyanny Lane,
Moscow, 109992, Russian Federation.
E-mail: ZHuravlev.PV@rea.ru