

Секция «Психология»

Связь субъективных представлений о целях организации с горизонтом планирования карьеры в организации.

Белов Иван Дмитриевич

Аспирант

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, психологии,
Москва, Россия*

E-mail: i.d.belov@mail.ru

Проблема стабилизации кадрового состава является одной из важнейших для любой современной организации. Развитие более совершенных технологий производства, коммуникации, расширение сферы услуг, появление качественно новых сфер бизнеса, расширение возможностей для карьерного развития во многих областях, увеличение мобильности населения, повышение уровня образования и притязаний и многие-многие другие явления, характерные для современного общества, непосредственно являются источниками постоянного сокращения среднего срока работы сотрудника в одной организации.

Средней срок работы сотрудника, не занимающего руководящую должность в одной компании, составляет 2-3 года, сотрудника, занимающего руководящую позицию среднего уровня – менее 1-2 года, руководителя высокого ранга – 3-4 года. Учитывая, что в большинстве случаев переход осуществляется с повышением должности и приобретением новых обязанностей (либо переход в совершенно иную сферу деятельности), подобный срок работы в одной компании не может считаться достаточным. На адаптацию к новой должности и новой организации у не руководящего сотрудника может быть потрачен год, а для руководителей любого уровня этот период увеличивается до 2-3 лет. Период же адаптации и достижения приемлемого уровня исполнения у молодых специалистов растягивается на 2-3 года [4]. Персонал покидает компании, не только не успев принести существенную пользу, но и унося с собой необходимые знания, навыки, уход всегда связан с нарушением сложившихся коммуникаций и рабочих процессов [1].

В целях поиска способов прогнозирования и повышения стабильности кадрового состава нами был проведен ряд теоретических и эмпирических исследований. В данной работе мы представим лишь некоторые из полученных к данному моменту результатов.

Наше исследование, посвященное горизонту карьерного планирования – сроку, в течение которого сотрудник организации планирует продолжать свою деятельность в текущей компании, показала связь данного показателя с реальным периодом работы в компании ($r=0,68$, $p<0,05$). Нами были опрошены 44 сотрудника различных организаций (из них 19 мужчин и 25 женщин; 18 руководителей и 26 исполнителей). Опрос касался их горизонта планирования карьеры в рамках компании после трех первых месяцев работы в ней. Трехмесячный интервал с начала работы достаточен для формирования видения своего места в организации и своего дальнейшего развития в её рамках [1,3].

Несмотря на полученные результаты, прямое выяснение уровня горизонта карьерного планирования не представляется удобным инструментом для прогнозирования длительности работы каждого конкретного сотрудника в организации. Более того, получение того или иного показателя по данному фактору никак не позволяет влиять на

реальную продолжительность трудовой деятельности в компании. В связи с этим возникает необходимость поиска факторов определяющих уровень горизонта планирования и, как следствие, продолжительность работы в компании. В ходе ряда проведенных нами исследований удалось обнаружить связь между горизонтом планирования карьеры и субъективными представлениями о целях организации.

В исследовании приняло участие 40 человек, 17 мужчин и 23 женщины, средний возраст составлял 26,5 лет, руководящие сотрудники различного уровня – 15 человек. Спецификой выборки является то, что опрос на тему горизонта карьерного планирования проводился с каждым из участников не ранее трех и не позднее четырех месяцев работы в одной организации. С каждым респондентом было проведено структурированное интервью, в рамках которого было учтено максимально большое количество различных факторов, могущих повлиять на продолжительность работы в компании. Связь с горизонтом карьерного планирования в рамках текущей компании продемонстрировал фактор субъективного представления о целях организации ($r=0,56, p<0,05$).

На основе развернутых ответов респондентов и ряда теоретических работ нами были выделены следующие уровню представлений о целях компании [2]:

- Понимание целей компании как социально значимой миссии, имеющей долгосрочные последствия;
- Понимание долгосрочных и краткосрочных целей, поставленных руководством компании;
- Понимание только краткосрочных целей организации;
- Отсутствие какого-либо четкого представления о целях компании.

Итак, мы предполагаем, что горизонт карьерного планирования в организации у каждого отдельного сотрудника, непосредственно определяется субъективной ясностью и долгосрочностью целей компании, в которой он работает. Важно отметить, что формирование представлений о целях компании у персонала в меньшей степени зависит от официально заявляемых задач, чем от того как эти цели доносятся и определяются непосредственным руководителем.

Дальнейшая разработка данной проблематики требует более глубокого анализа структуры и формы субъективных представлений о целях, а также решение вопроса о роли различных каналов донесения информации о них.

Литература

1. 1. Batler T., Oldgrop J. Work modeling // Harvard Business Review, 5, 1999.
2. 2. Daft R. Organization Theory and Design. Eight edition, Vanderbeit university, 2004.
3. 3. Kapelli P. Retention of talents // Harvard Business Review, 1, 2000.
4. 4. Waterman R., Waterman J., Kollard B. Increasing the adaptation of staff // Harvard Business Review, 4, 1994.