

Современные тренды управления и представления студентов-менеджеров о будущей работе

Белинская Анастасия Андреевна

Студент

*Государственный университет - Высшая школа экономики, Факультет психологии,
Москва, Россия*

E-mail: belinskaya.anastasy@gmail.com

Сегодня проблемы управления, в том числе – касающиеся управления человеческими ресурсами, являются предметом осмысления специалистов различных профессий (психологов, социологов, экономистов и др.), но при этом далеки от своих конечных решений. Значительная их часть актуализируется в силу включения в рынок труда нового поколения, обладающего определенными психологическими особенностями. Исследования свидетельствуют, что рост эффективности производства определяется не только уже активно действующим рекрутингом в социальных сетях и электронным обучением, но все более зависит от видов деятельности HR-менеджеров, которые сегодня еще только начинают развиваться. Это геймификация процессов управления, использование социальных медиа как инструментов коллаборации персонала, акцент на гибких условиях труда (аутсорсинг, использование мобильных технологий и пр.) [1]. В целом, мы предполагаем, что современные тренды управления могут быть сведены к следующим. Во-первых, это перестройка систем управления от иерархических к сетевым [2]; во-вторых, усиление роли нематериальных стимулов в мотивировании сотрудников в сочетании с индивидуализированным к ним отношением [4]; в-третьих, все большее внимание HR-менеджеров к «управлению талантами» - вовлечению и удержанию максимально способных работников [3].

В этой связи интересным становится изучение представлений еще только вступающих на путь профессиональной социализации менеджеров: ведь от того, насколько их ожидания соответствуют реальности, зависят степень их будущей профессиональной адаптации и дальнейшее развитие отмеченных трендов управления, субъектами которых они рано или поздно станут. Основными предположениями проведенного эмпирического исследования были следующие: 1) представления будущих менеджеров о работе и карьере более сформированы, нежели представления о профессионализме; 2) ядро их представлений о карьере включает характеристики и горизонтальной, и вертикальной карьеры; 3) представления о работе и карьере включают в себя амбивалентное отношение к системе «власть-подчинение».

Выборку составили студенты-первокурсники факультета менеджмента НИУ ВШЭ, всего 120 человек (52 юноши и 68 девушек, 71 человек с опытом трудоустройства).

Выявление содержательных и структурных особенностей представлений респондентов происходило с помощью методики анализа ассоциаций П.Вержеса, широко используемой в теории социальных представлений. Учет частоты и ранга появления того или иного понятия в свободных ассоциациях на определенный социальный объект позволяет выделить ядро представлений и периферическую область, имеющую сложное строение. При обработке некоторые ассоциации рассматривались как синонимические, объединяясь в одно понятие, а также анализировались только те понятия, на которые указывали

не менее 5% респондентов. В дальнейшем описывались содержание ядра (высокоранговые/высокочастотные понятия) и первой (высокоранговые/низкочастотные и низкоранговые/высокочастотные) и второй периферических систем (низкоранговые/низкочастотные понятия). Для ассоциаций предлагалось 5 объектов: работа, начальник, карьера, профессионализм (по отношению к каждому респонденту должны были дать 3-5 ассоциаций). Для преодоления эффекта предъявления последовательность объектов варьировалась.

Структурный анализ представлений о работе выявил следующее: в ядро представления вошли такие понятия как «деньги» (денежное вознаграждение, зарплата, доход, деньги) и «тяжелый труд» (трудная, вызывающая усталость, тяжелая, рутинная). Первую периферическую систему составили понятия «работа как удовольствие» (интересная, как праздник, любимая), во вторую вошли несколько понятий – «внешние атрибуты» (компьютер, кофе, костюм), «пространство» (офис, близко к дому), «отношения с другими» (коллеги, знакомства, хорошие/плохие отношения) и «социальные достижения» (признание, успех, карьера).

Ядро представлений респондентов о карьере составляют «динамические характеристики» (быстрая, вверх, рост, лестница) и «социальные результаты» (успех, продвижение, власть, признание); первую периферическую систему образуют понятия «деньги» и «необходимые личностные качества» (коммуникабельность, сила воли, трудолюбие, усидчивость); во вторую периферическую систему входят «внешние условия» (связи, удача) и «трудности» (стресс, тягость).

Представления о фигуре начальника, которые выступали детализацией представлений о работе через систему «власть-подчинение», были менее структурированными и более противоречивыми: их ядро составили «отрицательные качества» (злой, глупый, жадный, самодур) и «власть» (главный, хозяин, шеф), в то время как «позитивные качества» (добрый, хороший, умный), будучи наиболее высокочастотными, имели низкий ранг и уходили в периферию. Интересно, что частично периферия этого представления складывалась из понятия «Я» (я, я в будущем). Вторую периферическую систему составила «внешность», при этом с выраженным негативным оттенком (толстый, лысый).

Наименее структурированными были представления респондентов о профессионализме: в них входило меньше итоговых понятий и менее выраженными были обе периферических системы. Ядро этих представлений составил только «опыт» (мастерство, навыки, умения), т.е. понимаемый исключительно с точки зрения наличия конкретных навыков работы, а в периферию вошли понятия «образование», «компетентность», «социальные результаты» (уважение, высокая зарплата) и «необходимые качества» (усердие, упорство, ум, трудолюбие).

В итоге можно говорить о подтверждении первой гипотезы: представления студентов-менеджеров о работе и карьере более структурны и дифференцированы, нежели о профессионализме. Предположение об одновременном включении в представления о карьере ее вертикальных и горизонтальных характеристик не подтвердилось: в ядро этих представлений входили только «вертикальные» характеристики. Результаты не позволяют сделать однозначных выводов относительно третьей гипотезы: сочетание негативных характеристик в ядре с позитивными и персонифицированными в периферии не дает на то достаточных оснований.

Таким образом, содержание представлений будущих менеджеров о работе, карье-

ре и профессионализме не представляет собой связного целого: работа мыслится как тяжелый труд, приносящий деньги, карьера – как не связанное с профессионализмом продвижение, ведущее к социальным достижениям, а профессионализм понимается как мастерство, в основе которого лежит преимущественно упорство и трудолюбие, а не талант или знания.

Литература

1. HR Trends & Priorities for 2012. McLean & Company // http://www.hci.org/files/field_slides/HCI_McLeanCo_TrendsPriorities2013_11513.pdf
2. Kuvaas B., Buch R., Dysvik A. Happy together or not? Balanced perceived investment in standard and nonstandard employees // The International Journal of Human Resource Management. 2013. Vol. 24, N 1, p. 94–109
3. Minbaeva D., Collings D.G. Seven myths of global talent management // The International Journal of Human Resource Management. 2013. Vol. 24, N 9, p. 1762–1776
4. Perception is Reality: the importance of pay fairness to employees and organizations 2012-2013 // http://www.kenexa.com/Portals/0/Downloads/KHPI%20Papers/Perception-Is-Reality_WorkTrendsReport.pdf