

Предпосылки формирования и развития карьерных траекторий руководителей высшего звена российских компаний

Мусич Елена Александровна

Аспирант

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Высшая школа бизнеса, Москва, Россия

E-mail: emusich@hse.ru

Конкурентоспособность организации во многом зависит от наличия четкой политики управления карьерой сотрудников, позволяющей учесть их сильные и слабые стороны, навыки и компетенции. Особую роль в компаниях должно играть сопровождение индивидуальных карьерных траекторий руководителей высшего звена, как наиболее ценного человеческого ресурса в организации.

Ключевая задача руководителя организации - принимать решения в ситуации неопределенности и нехватки информации и ресурсов. Стилль принятия решений изменяется в процессе карьерного продвижения, что становится залогом успешности и эффективности топ-менеджера в будущем. Принятие решений руководителем сопряжено с большой долей ответственности за результаты деятельности организации, финансовые и имиджевые показатели. Топ-менеджер имеет прямой доступ к первому лицу в организации (члены совета директоров, акционеры, собственники) и узнаваем в определенных профессиональных кругах, владеет конфиденциальной коммерческой информацией (Рощин и Солнцев, 2006). Все эти и многие другие факторы необходимо принимать во внимание при построении стратегии управления карьерой топ-менеджеров, которая учитывает индивидуальные особенности руководителей - их ценности, мотивы, амбиции и ожидания от своей роли.

Постановка проблемы. Российские компании ощущают дефицит в квалифицированных руководителях и чаще, чем зарубежные, нанимают менеджеров «со стороны», не «выращивают» их путем внутрифирменных карьерных продвижений (Рощин, Солнцев, 2005). При этом, частая смена высших менеджеров негативно связана с результатами экономической деятельности возглавляемых ими компаний (Капелюшников, Демина, 2005). В исследованиях больше внимания уделяется интересам нанимающей стороны - требованиям, предъявляемым компаниями к топ-менеджерам, однако не изучаются ожидания самих топ-менеджеров от компаний. Высокий уровень межфирменной мобильности - это не только признак дефицита высших управленческих кадров и свидетельство востребованности на рынке труда, но и результат неудовлетворенности последним содержанием, условиями и перспективами на текущем месте. В текущей ситуации разработка способов по более качественному отбору и удержанию профессионалов в организации становится актуальной.

Цель исследования - изучить динамику формирования ожиданий от работодателей у топ-менеджеров и ее влияние на развитие карьерных траекторий руководителей.

Исследовательские вопросы. Кто/что является контрагентом для наемного топ-менеджера со стороны компании - собственники, менеджеры по персоналу, непосредственные подчиненные, организационная структура, стратегия и культура компании в целом? Насколько ожидания топ-менеджеров подвержены изменениям и в силу каких воздействий? Склонны ли руководители изменять уровень своих ожиданий в случае расхождения между желаемым и действительным или же они нацелены исключительно на «активные» стратегии смены работодателя либо «продавливания» ситуации в свою пользу?

Теоретическая основа исследования. Наиболее признанной теоретической рамкой изучения ожиданий работника от организации, установок и поведения работника в зависимости от исполнения или нарушения этих ожиданий, сегодня является теория социального обмена (Blau, 1964) и более частная концепция, разработанная на ее основе - теория психологических контрактов (ПК).

Методы исследования. Методом сбора эмпирических данных в рамках исследования стало глубинное полуструктурированное биографическое интервью с 30 руководителями высшего звена организаций (с численностью сотрудников свыше 500 человек). Для обеспечения репрезентативности выборки респонденты отбирались из разных отраслей занятости (розничная торговля, фармацевтика, легкая промышленность, финансовая и инвестиционная деятельность, ресторанный бизнес). Метод глубинного интервью отвечает цели данного исследования - изучить психологический контракт в его динамике, проследить изменение этапов формирования ПК, факторов и условий, влияющих на принятие решений контрагентами.

Анализ данных проводился в соответствии с динамической моделью формирования ПК, включающей четыре основных этапа: 1) предконтрактные ожидания руководителей; 2) практики взаимодействия в организации; 3) оценка исполнения ожиданий респондентами; 4) корректировка ожиданий.

Результаты исследования. На основе анализа данных, полученных из интервью с руководителями, были сделаны выводы относительно особенностей изменения ожиданий и поведения топ-менеджеров на каждом этапе формирования ПК. В докладе представлены все полученные результаты, среди которых 1) Сфокусированность опыта руководителя на одной индустрии или профессиональной среде ведет к снижению уровня проработанности ожиданий от работодателя, что, в свою очередь, может привести к их нарушению, а следовательно, и повышает вероятность ухода руководителя из организации.

2) Руководители имеют определенный рейтинг ожиданий от работодателя. Первоначальные (предконтрактные) ожидания, достаточно четко осознаваемые респондентом и в некоторых случаях обговариваемые с работодателем, имеют большее влияние на разрыв ПК при их нарушении. Второстепенные ожидания, которым практически не придается значения в начале формирования ПК, могут быть подвержены корректировке и изменению с сохранением отношений с работодателем.

3) Первые места занятости формируют «стержневую» модель карьеры, которая закладывается в те ожидания, которым руководитель придает первостепенное значение в случае изменения или нарушения ПК. Топ-менеджеры наиболее «остро» воспринимают нарушение «стержневых» или первостепенных ожиданий, которые чаще всего эксплицитны и обговариваются с работодателем.

4) Выявить первоочередные ожидания возможно через анализ причин прекращения ПК на предыдущих местах работы. Прогнозировать мотивацию топ-менеджера при переходе на другое место работы можно через раскрытие сохранившихся послеконтрактных ожиданий.

Основной вклад исследования в научную литературу. Рассмотрение динамики формирования и развития ожиданий топ-менеджеров от работодателей представляет собой новый материал для дальнейших исследований в сфере мотивации и причин карьерной мобильности менеджеров высшего звена. В период «войны за таланты» в бизнес-среде необходимо понимание глубинных мотивов действий лидеров организаций для их удержания и повышения вовлеченности.

Источники и литература

- 1) Капелюшников Р., Демина Н. Обновление высшего менеджмента российских промышленных предприятий: интенсивность, каналы пополнения, основные определяющие факторы — М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. — 21, [3] с. — (Сер. WP3 «Проблемы рынка труда»)
- 2) Рощин С.Ю., Солнцев С.А. Рынок труда топ-менеджеров в России. Гос. ун-т - Высш. шк. экономики. Москва, 2006
- 3) Блау, Р. М. 1964. Justice in social exchange. Sociological Inquiry 34: 193–206.