

СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СЛУЖЕБНОЙ КАРЬЕРЫ

С.Е. Ельцова

За последние годы нарастает количество публикаций по вопросам профессионального роста, делового успеха, служебного продвижения.

Интенсивно переводятся работы зарубежных авторов, публикуются труды отечественных ученых. Учрежден даже специальный журнал «Карьера», известный не только деловым людям, но и широкому кругу читателей. Научный интерес к деловому успеху и служебной карьере вызван несколькими обстоятельствами.

Во-первых, переход к рыночным отношениям изменил во многом образ жизни людей, их деловое и организационное поведение. Люди начинают все больше думать, что достижение жизненного успеха зависит исключительно или, в основном, от них самих, поэтому актуализируется потребность в технологии успеха, овладении этой технологией. А что касается самого успеха (профессионального, служебного, делового, коммуникационного и т.п.), то он уже переместился в центр жизненных ценностей и ориентаций людей.

Во-вторых, в советский период жизненный успех человека не воспринимался как самоценность. Его признавали и принимали лишь тогда, когда он непосредственно содействовал достижениям коллектива, производства, общества. Достоинство и значимость личного успеха оценивались в меру его включенности в коллективный успех. В постсоветский период значительно расширилась ценностно-оценочная основа жизненного успеха.

В-третьих, преодоление затянувшегося кризиса, становление эффективно функционирующей и развивающейся общественной системы возможны при условии оптимального использования человеческих ресурсов, реализации делового, профессионального, творческого потенциала людей. Отсюда необходимость разработки и внедрения эффективной системы профессионального роста и служебного продвижения.

В-четвертых, традиционный подход к исследованию процесса личностного развития доводил этот процесс до момента включения индивида в самостоятельную жизнь и даже не задавался вопрос «а что же дальше?» Процесс развития личности продолжается. И этот продолжающийся процесс не получил необходимого освещения в научных публикациях.

И еще одно. В продолжение нескольких десятилетий тема личностной карьеры и, в частности, служебной карьеры была в числе «запрещенных» или, в лучшем случае, «неактуальных». За это время накопился мощный энергетический потенциал мысли, что привело к нынешнему открытому взрыву научной заинтересованности.

Однако, несмотря на многочисленные публикации, появившиеся за последнее время, многие аспекты профессионального продвижения и служебной карьеры находятся до сих пор «в тени». Подавляющее число публикаций – это научно-популярные наставления и рекомендации начинающим бизнесменам. Мало глубоких аналитических статей и практически нет монографий.

В предлагаемой статье ставится цель несколько продвинуть фронт исследований по вопросам служебной карьеры посредством выделения основных ее переменных (структурных и функциональных) и построения на этой основе соответствующих аналитических моделей. Уточним сначала границы и условия служебной карьеры. Во-первых, служебная карьера имеет место только в достаточно структурированной организации (в воинской части, учебном заведении, производственной организации и т.д.). Во-вторых, структуре организации должна быть присуща определенная иерархичность или статусная дифференцированность. В-третьих, внутриорганизационные и межорганизационные связи должны обеспечивать мобильность членов организации, их перемещение из одной статусной группы в другую.

Термин «статус» используется обычно в словосочетании «социальный статус», поэтому для обозначения статусной дифференциации организации введем понятие «организационный статус». Точно так же, наряду с понятием «социальная страта», будем пользоваться понятием «организационная страта». Одни статусы в организации институционализированы (должности, квалификационные разряды, оклады), другие – нет или незначительно институционализированы (межличностные статусы). Соответственно, выделяются официальные страты (администрация организации, главные специалисты) и неофициальные страты (социально-психологические слои коллектива, неформальные микрогруппы).

В любой организации есть множество статусов, выделяемых на основании нескольких статусных критериев (должность, доступ к власти, образование, квалификационный разряд, ученая степень, размер заработной платы, социальные льготы).

Перемещение от одного статуса к другому и, соответственно, из одной статусной группы в другую будем называть социальной мобильностью организации, которая может быть или горизонтальной (перемещение между равноценными статусами), или вертикальной (перемещение между неравноценными статусами). Вертикальная мобильность организации – это и есть по сути служебная карьера с той лишь разницей, что понятие «вертикальная мобильность» относится к организации в целом, а понятие «служебная карьера» – к членам организации.

Итак, можно дать такое определение: служебная карьера – это перемещение между неравноценными статусами или, другими словами, перемещение сотрудника (члена организации) из одной статусной группы в другую, неравноценную. В широком смысле слова служебная карьера включает как восходящее статусное перемещение (от одного статуса к другому, более высокому), так и нисходящее статусное перемещение (от одного статуса к другому, более низкому). В узком смысле слова служебная карьера означает восходящее статусное перемещение. Правоммерно, полагаем, использование понятия «служебная карьера» как в широком смысле (преимущественно в теоретических исследованиях), так и в узком смысле (преимущественно в эмпирических исследованиях).

Как и любое другое явление, служебная карьера имеет определенное содержание, которое в общем виде выражено в его определении – перемещение между неравноценными статусами. Статусы выделяются на основе значимых критериев (статусных критериев), которые имеют или универсальный характер (должность, доступ к власти, квалификация, образование и т.п.), или локальный характер, когда они применяются только в данной организации (поощрение, льготы, знаки признания и т.п.). Причем в одной организации может быть много статусов и статусных групп, в другой организации – незначительное количество.

Служебная карьера осуществляется в различных видах: в виде должностного продвижения, в виде квалификационного роста, в виде повышения должностного оклада (заработной платы). Вид служебной карьеры определяется особенностями тех статусов, между которыми совершается перемещение. Очевидно, есть много видов служебной карьеры, но основными из них являются должностное продвижение, расширение объема управленческих функций, повышение квалификации, повышение зарплаты. Хотя эти виды служебной карьеры и взаимосвязаны, предполагают и дополняют друг друга, но в то же время каждый из них может быть вполне самостоятельным и значимым как для организации, так и для ее членов. Скажем, расширение объема управленческих функций может происходить посредством перевода начальника небольшого отдела в начальники крупного отдела (без должностного повышения).

Некоторые виды служебной карьеры, к примеру, должностное продвижение схожи с пирамидой. По мере движения от основания к ее вершине остается одна-единственная должность – руководителя организации. Чем ближе к вершине пирамиды, тем меньше

шансов попасть туда, поскольку число претендентов не убывает, а число высокостатусных должностей становится все меньше.

Другие виды социальной карьеры (квалификационный рост, повышение оклада) схожи, если продолжать аналогии, с параллелепипедом. Движение от основания к его вершине не связано с сокращением статусных мест. Если, скажем, на вузовской кафедре есть, наряду с профессорами и доцентами, преподаватели, не имеющие ученой степени, то в принципе никто не будет мешать их работе над диссертацией, ее защите и получению искомой степени.

В первом случае имеем дело с вертикальным типом служебной карьеры, во втором случае – с горизонтальным. Вертикальный тип карьеры отличается постепенным сокращением статусных мест по мере служебного продвижения и уменьшением шансов на их получение. Горизонтальный тип карьеры характеризуется, наоборот, постоянством статусных мест по мере служебного продвижения и сохранением шансов на их получение.

Горизонтальный тип служебной карьеры гораздо более разнообразен, нежели вертикальный тип. Так, например, во многих японских фирмах служащего в первые 10-12 лет работы переводят из отдела в отдел каждые 2-3 года, и каждый раз он заново приобретает необходимые знания. Производственное обучение организует фирма, она безропотно идет и на «вложение в персонал», поскольку стремится избавить работника от так называемого «тоннельного видения», т.е. хочет дать ему представление о разных областях деятельности фирмы и научить его соответственно действовать (см.: В. Цветов. Пятнадцатый камень сада Реандзы. – М.: Политиздат, 1986. – С.111).

По мере перемещения из отдела в отдел повышается квалификационный разряд и соответственно этому повышению – должностной оклад.

Служебная карьера – это объективный факт деятельности человека в организации, она выражается в очевидных изменениях его служебного положения, квалификации, заработной платы. С другой стороны, служебная карьера представляет собой определенную ценность, на которую человек притязает. Она может быть также определенным стимулом деятельности. Делать служебную карьеру – это еще не все. Человеку также важно чувствовать себя делающим карьеру. Таким образом, служебная карьера – это еще и субъективный факт, чрезмерное проявление которого, кстати сказать, получило осуждающую оценку в слове «карьеризм».

Исходя из единства объективного и субъективного компонентов служебной карьеры можно предположить следующий набор ее вероятных «ролей» для человека: 1) цель профессиональной деятельности; 2) стимул, побуждающий лучше работать; 3) способ профессионального самоутверждения; 4) форма общественного признания профессионально-трудовых результатов; 5) естественное следствие достигнутых в работе успехов. Причем этот перечень дан по мере убывания субъективного компонента служебной карьеры и возрастания ее объективного компонента. Крайними «полюсами» ролевых значений служебной карьеры являются цель профессиональной деятельности (точка наивысшего проявления субъективного компонента) и естественное следствие достигнутых в работе успехов (точка наивысшего проявления объективного компонента).

К структурным переменным служебной карьеры относятся и формы ее проявления. В зависимости от степени формализации, организационно-правового закрепления она может быть или институционализированной, или неинституционализированной. К институционализированным формам относятся должностное продвижение, повышение квалификационного разряда, к неинституционализированным – повышение квалификации, не сопровождающееся обязательным присвоением более высокого квалификационного разряда. Скажем, ведущий специалист отдела приступил к решению нового, более сложного класса технических задач, или преподаватель вуза разработал лекционный курс по новой учебной

дисциплине. К неинституционализированным формам служебной карьеры относится и неформальное признание профессиональных способностей и успехов со стороны коллег (скажем, признание и высокая оценка успехов молодого ученого со стороны научных «светил»), т.е. повышение неформального служебного авторитета.

В зависимости от формы презентации (представления) служебная карьера является скрытой, открытой, публичной и демонстративной. Скрытыми оказываются, чаще всего, «пружины» должностного продвижения в закрытых и тайных организациях, скажем, в органах государственной разведки или контрразведки. В открытой форме делается служебная карьера в большинстве организаций. В некоторых из них открыто формируется резерв на выдвижение, и все желающие могут ознакомиться со списком «резервистов». Публичная форма служебной карьеры широко практиковалась в свое время в бывшей ГДР. На многих предприятиях этой страны были разработаны и введены «договора о зачислении в резерв руководящих кадров», в которых были расписаны служебные перспективы всех специалистов, начиная от заместителей руководителя организации и кончая рядовыми инженерами, низшим персоналом управления. В этом документе указывалось, на какую вышестоящую должность может претендовать тот или иной специалист, через какое время реально его должностное продвижение, какие знания и умения потребуются ему в новой должности, кто будет его преемником в нынешней должности. К публичной форме служебной карьеры относятся также конкурсная и выборная системы отбора административного персонала. К этой форме близок демонстративный вариант служебной карьеры, который характеризуется тем, что претендент на должность демонстрирует свою готовность к эффективному исполнению новых должностных обязанностей.

Следует уделить несколько строк также субъектной и объектной формам служебной карьеры. Субъектная форма карьеры характеризуется тем, что она выступает как непосредственное и очевидное следствие личных заслуг сотрудника. «Он сам себе сделал карьеру», – говорят в подобных случаях. Объектную форму карьеры отличает то, что служебное продвижение сотрудника оказывается непосредственным и очевидным следствием волеизъявления вышестоящего руководства или следствием благоприятного стечения обстоятельств.

Судя по нашим исследованиям, в организациях Москвы, Белгорода и Новомосковска служебная карьера имеет очень большое или достаточно большое значение для 70-80% респондентов. Только 5-6% опрошенных заявили, что карьера никакого значения для них не имеет. В связи с этим возникают вопросы о том, что дает конкретно служебная карьера для сотрудника, для организации и для общества в целом, иначе говоря, какие функции она выполняет. В соответствии с возможными субъектами востребованности служебной карьеры (общество, организация, личность) логично будет выделить и рассмотреть три группы функций: 1) общественные, 2) организационные и 3) личностные функции.

Одна из важнейших общественных функций служебной карьеры – функция социальной мобильности. Посредством нее осуществляется должностное перемещение не только в пределах организации, но и за ее пределами, в социуме, социальной системе. Еще одна функция – селективная. Посредством и по результатам служебной карьеры происходит не только отбор достойных людей и формирование элит, но и аккумулятивное, культивирование лучших признаков и элементов организационной системы, ограничение и блокирование худших. Служебная карьера – это форма и процесс развития личности, ее социальное самоутверждение, проявление ее свободы, признание самоценности человеческого индивида, личности. Назовем это гуманистической функцией служебной карьеры. И коль скоро служебная карьера – это еще и способ реализации профессиональных, творческих потенций, ресурсов сотрудников организации, – то можно с уверенностью говорить и о функции ресурсной оптимизации, т.е. эффективного использования и наращивания личностных ресурсов.

Судя по этим четырем функциям – селективной, гуманистической, социальной мобильности и ресурсной оптимизации – у общества есть все основания интересоваться служебной карьерой и оказывать ей содействие.

Несколько иные функции у служебной карьеры внутри самой организации. Без служебного перемещения сотрудников организация теряет динамичность и одновременно становится неустойчивой в условиях постоянных изменений. Чтобы оставаться организации устойчивой в этих условиях, нужно быть постоянно готовой к изменениям, к структурным и функциональным перемещениям. Поэтому можно выделить функцию организационной устойчивости.

Благодаря служебной карьере сотрудников организации, обеспечивается ее адаптация к внешним и внутренним условиям. Если бы они сидели на своих местах без всякой надежды и перспективы на служебное продвижение, то уровень адаптационной готовности организации вряд ли был бы высоким. Наряду с функцией организационной адаптации служебная карьера выполняет и функцию организационного развития. Она является импульсом развития организации и, в частности, ее функционального и структурного обновления. Так, вузовский преподаватель, добившись докторской степени и профессорского звания, начинает претендовать на руководство отдельной кафедрой, т.е. непосредственно содействовать структурным изменениям в организации, организационному развитию.

Еще больше разнообразия в личностных функциях служебной карьеры. Она является прежде всего способом реализации сотрудниками своих способностей и возможностей (функция личностной самореализации). Если бы не было продвижения сотрудников по службе, многие их возможности и способности остались бы нереализованными. С получением новой должности у сотрудников начинается, как правило, благотворная полоса инициативы, оригинальных идей, нестандартных и в то же время ответственных решений.

Поскольку служебная карьера является перемещением между неравноценными статусами, то уже по определению очевидна ее функция статусного изменения (повышения или понижения).

Во многих случаях служебная карьера приближает и расширяет доступ к власти. Чем выше должность в организации, тем больше появляется властных полномочий и тем больше сотрудников оказывается в подчинении. Функция расширения властных полномочий очень близка по содержанию к функции управленческого воздействия. Ее смысл в том, что служебная карьера дает возможность оказать сравнительно большее и более эффективное влияние на деятельность организации.

Служебная карьера повышает у сотрудника чувство безопасности, уверенности в себе (функция социальной безопасности), вызывает к нему уважение со стороны коллег, родных и близких (функция социального признания), придает оптимистический настрой жизни в целом (функция социального оптимизма), вызывает у сотрудника ощущение собственного достоинства (функция социального самоуважения).

Судя по данным социологического опроса (о нем было сказано выше), профессиональный рост, служебное продвижение действительно дают сотрудникам (в % к числу опрошенных): ощущение собственного достоинства – 36,2; оптимистический настрой к жизни – 33,0; возможность более полно реализовывать свои способности – 29,9; повышение общественного положения, статуса – 25,9; уважение со стороны окружающих – 12,5; чувство безопасности, уверенности в себе – 9,8; возможность оказывать большее влияние на деятельность организации – 4,0; власть над другими – 0,9.

Представленные в статье структурные и функциональные переменные служебной карьеры не исчерпывают их значимого многообразия, но могут послужить основой для последующих исследований и теоретической базой для разработки эмпирических показателей.