

Кирьянова Анна Ильинична

магистрант

ФГБОУ ВО «Российский государственный

социальный университет»

г. Москва

DOI 10.21661/r-112936

КАРЬЕРА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** в статье рассматриваются предпочтения и основные мотивы, влияющие на развитие и планирование карьеры сотрудника в компании, а также взаимосвязь лояльности сотрудников к своей компании и карьера в ней.*

***Ключевые слова:** карьера, уровни стремления, карьерный рост, планирование карьеры сотрудников, лояльность персонала.*

В современных политико-экономических условиях не вызывает сомнения, что человеческие ресурсы все чаще рассматриваются как основной фактор конкурентоспособности компании на рынке, а планирование карьеры, развитие персонала, как основной инструмент повышения лояльности сотрудников.

В общем смысле карьера – это продвижение человека по ступеням имущественной, социальной, производственной, административной или иной иерархии. Карьера (от французского *carrière*) определяется как успешное продвижение вперед в той или иной области. Планирование карьеры строится из определения целей её развития и путей её достижения. Под развитием карьеры стоит понимать действия, которые сотрудник предпринимает для реализации своего плана. На карьеру и её развитие влияют знания, умения и навыки, а также мотивы и потребности самого сотрудника. Компания лишь создает условия для развития карьеры. Все чаще при увольнении молодые сотрудники с опытом работы от года до трех лет основанием ухода называют снижение деловой активности, по причине невозможности реализации потребности развития в карьере в компании [1, с. 15].

Любой сотрудник планирует своё будущее в конкретной компании. Поэтому при формировании рабочих групп в организации необходимо учитывать карьерные предпочтения и основные мотивы развития карьеры.

Взаимосвязь между лояльностью сотрудника (совокупность качеств сотрудника, обусловленных его личностными особенностями и характеристиками компании, показывающих отношение сотрудника к компании и отражающихся в его поведении в текущем и будущих периодах) и процессом построения карьеры в ней (проявление инициативы, самообучение, прохождение курсов повышения квалификации и др.), можно увидеть при применении «Методики диагностики мотивации к достижению успеха» Т. Элэкса [3]. Автор выделил 3 уровня стремления к карьерному росту:

1. Первый уровень. Низкое стремление к карьерному росту.

У сотрудников относящихся к данному уровню нет желания профессионально развиваться, добиваться поставленных целей, они высоко зависимы от окружающих, для них характерен уход от ответственности, отсутствие желания быть руководителем. Такие сотрудники не проявляют большого интереса к поставленной задаче, стремятся выполнять совместную работу. Такой тип сотрудника в большинстве случаев

2. Второй уровень. Среднее стремление к карьерному росту.

Для сотрудников, относящихся к данному уровню, характерна добросовестность, адекватная оценка своих возможностей лояльность к организации, стремление к достижению цели и успеха. Задачи по построению карьеры ставятся в соответствии с реальными возможностями их реализации в рамках данной компании и личными возможностями. Нет страха перед ответственностью и руководителями, сотрудники такого часто бывают неформальными лидерами.

3. Третий уровень. Высокое стремление к карьерному росту.

У сотрудников этого уровня повышенное желание добиться высокого карьерного статуса, индивидуальные потребности ставятся выше коллективных,

стремление достичь личного благополучия, уважения, престижа. Плохие командные игроки. Чаще всего «идут по головам». Пренебрегаю интересами других, когда необходимо достичь личной цели [5].

Для успешного развития компании необходимо, чтобы в коллективе были сотрудники с разной степенью выраженности стремления к воплощению своих потенциальных карьерных возможностей. В коллективе число сотрудников, относящихся ко второму уровню, должно преобладать. Тогда как группы людей первого и третьего уровня должны быть равны друг другу и суммарно не превышать численность второго уровня. В таком случае компания будет иметь возможность прогрессивно развиваться.

Также работникам компании необходимо ответить на следующие вопросы:

1. «Как Вы считаете, соответствует ли занимаемая вами должность вашим возможностям, желаниям, потребностям?».
2. «Что могло бы побудить Вас к изменению занимаемой сейчас должности?».

Используя метод Т. Элерса при отборе персонала можно изначально сформировать коллектив под конкретные стратегические цели. С другой стороны, данный метод требует дальнейших исследований и накоплений, обобщения и анализа. Компаниям необходимо использовать индивидуальные планы развития работников, стимулировать материально и морально (в зависимости от их потребностей) наставничество, творческую активность, выявлять карьерные мотивы и предпочтения (автономия, управленческая компетентность, функциональная компетентность, потребность в первенстве, обеспечение здоровых условий труда, материальное благополучие и др.), которые побуждают сотрудников к трудовой деятельности и на данной основе осуществляться планирование карьеры сотрудников [2].

Планирование карьеры сотрудников одно из основных направлений в работе с персоналом. Работник точно осознающий свое место в компании и пони-

мающий стратегию своего развития в ней имеет стимул для продвижения по карьерной лестнице в данной компании. Сотрудник связывает свои долгосрочные планы с планами организации.

Испытывая желание быть причастным к компании, отождествлять себя с ней работник пойдет на личные жертвы, его производительность труда возрастет, уменьшится процент потерь, процент закреплённости сотрудников вырастет.

Список литературы

1. Астахов Ю.В. Планирование деловой карьеры персонала как эффективная кадровая технология / Ю.В Астахов // Изв. Саратов. ун-та Нов. сер. Сер. Социология. Политология. – 2013. – №2. – С. 14–17.

2. Зенирова А.П. Методика измерения удовлетворённости (лояльности) персонала / А.П. Зенирова // Управление персоналом. – 2014. – №14.

3. Минакова Н.В. Факторы формирования лояльности персонала [Текст] / Н.В. Минакова // Научное сообщество студентов: Материалы VIII Междунар. студенч. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 31 март 2016 г.) / Редкол.: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2016. – С. 282–284.

4. Соловейчик А.В. Лояльность персонала и факторы, характеризующие организацию / А.В. Соловейчик // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2010. – №125.

5. Шаповалова Т. Карьера как фактор повышения лояльности персонала интернационального предприятия /Т. Шаповалова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2009. – №9.