

СОВРЕМЕННЫЕ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

РОЛЬ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В РАЗВИТИИ КАРЬЕРНОГО РОСТА СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

В.Г. Крысько, О.А. Королёва

Кафедра рекламы и связей с общественностью
Государственный университет управления
Рязанский проспект, 99, Москва, Россия, 109542

Статья посвящена исследованию межличностных отношений и их влиянию на карьерный рост в организации и трудовом коллективе. Особое внимание уделяется выявлению факторов и характеристик, которые влияют на карьерный рост сотрудников в организации с учетом психологических особенностей сотрудников и их карьерных устремлений.

Ключевые слова: межличностные отношения, малая группа, трудовой коллектив, психологический климат, трудовая деятельность, профессиональная деятельность, карьера, карьерный рост.

Межличностные отношения влияют на личность на всех этапах ее социализации и профессионального становления. Эмоциональное удовлетворение и возможность личностного роста человека зависят от своеобразия тех межличностных отношений, в которые он постоянно включен, а удовлетворенность межличностными отношениями и своим статусом в них выступает важным показателем социальной адаптированности личности в обществе (группе).

Особенности межличностных отношений индивидов в организации, внутри трудовых коллективов влияют на результаты совместной деятельности и на каждого ее члена в отдельности, но и личностные психологические особенности каждого отдельного члена группы обуславливают особенности межличностных отношений внутри группы. Формирование межличностных отношений в группе происходит в процессе межличностного взаимодействия членов группы. Выстраивание отношений друг с другом начинается в ответ на социально-психологические отношения партнеров по взаимодействию с социальной системой, в которую они входят, именно поэтому отношения приобретают характер взаимности и превращаются во взаимоотношения [5].

Зарождение межличностных отношений происходит в момент начала становления и самого коллектива, когда в него приходят пока еще совсем незнакомые люди. Постепенно между ними начинают устанавливаться связи, основанные в первую очередь на осуществлении совместной деятельности и общении по выполнению профессиональных задач и требований, которые предъявляются руководством к конкретному коллективу. В дальнейшем происходит уже закрепление отношений на уровне совместных потребностей и ценностей.

Каждый из членов коллектива оказывает влияние на специфику межличностных отношений и проявление личностных психологических качеств других, входящих в него людей. Постепенно в процессе совместной деятельности распределяются роли, появляются лидеры, вырабатывается определенная система совместных норм, правил и ценностей, разделяемых большинством его членов, а также формируется устойчивый психологический климат и морально-нравственная атмосфера [4]. Распределение ролей в трудовом коллективе, особенности формирования, развития и проявления его психологического климата, своеобразие динамики совместной деятельности в целом — все это в значительной степени определяется проявлением индивидуальных и социально-психологических характеристик членов коллектива и формирует своеобразие межличностных отношений, свойственных уже конкретной организации.

Благоприятные межличностные отношения положительно влияют на общение и профессиональную деятельность людей, выполняя роль катализатора в механизме их делового взаимодействия. Напротив, негативные межличностные отношения чаще мешают делу, отрицательно влияя на этот процесс.

В интересах выявления степени влияния межличностных отношений в организации (трудовых коллективах) на карьерные мотивы и цели их сотрудников было осуществлено исследование с использованием методики Мотивации к карьере А. Ноэ, Р. Ноэ, Д. Баххубер (в адаптации Е.А. Могилевкина), результаты которого показали, что 61% респондентов не имеют конкретной цели в карьерном росте и почти такой же процент респондентов не занимается планированием своей карьеры. У 40% опрошенных был диагностирован низкий уровень желания работать в течение довольно длительного времени сверхурочно на благо организации. Оказалось, что их собственные карьерные и личные устремления для них являются более важными.

В свою очередь, анализ характера взаимодействия внутри трудовых коллективов показал, что у 83% респондентов наблюдается повышенная заинтересованность в мнениях о себе значимых для них коллег; 89% респондентов помогают своим коллегам по работе в профессионально трудных ситуациях; 78% респондентов стараются устанавливать дружеские взаимоотношения с коллегами из других подразделений организации.

Проведенное исследование в целом показало, что благоприятные и дружественные межличностные отношения внутри коллективов не влияют на выстраивание карьеры и планирование ее на будущее, а являются необходимым фактором в выборе или предпочтении данной организации или отдела.

Эмпирические исследования, проведенные другими российскими учеными, в то же время свидетельствуют о том, что межличностные отношения в трудовых коллективах являются необходимой предпосылкой для успешного личностного и профессионального развития каждого их члена. По этой причине при продвижении по карьерной лестнице необходимо адекватно оценивать свой трудовой коллектив, отношение его членов к работе и эффективность каждого из них в совместной деятельности, так как только в сплоченном и продуктивном трудовом коллективе у каждого из его членов есть возможность для карьерного и профессионального роста. Именно при этих условиях в таких коллективах не только задается тон сплоченности и нацеленности на результат, но и проявляется дух здоровой конкуренции, что, безусловно, благоприятно сказывается на эффективности трудовой деятельности и личностном росте сотрудников [1—3; 5; 6].

В интересах осмысления приоритетных направлений в развитии карьеры сотрудников организации было проведено исследование с использованием теста «Понятие карьеры», направленного на выявление семантических особенностей понимания карьеры сотрудниками с различными типами карьерной направленности.

Оказалось, что 64% опрошенных считают, что «карьера» — это оживленное и динамичное продвижение по службе, предполагающее постоянное совершенствование, саморазвитие их самих. 75% опрошенных заявили, что карьера должна выстраиваться человеком самостоятельно, без вмешательства посторонних, каждый работник при этом должен сам расставлять необходимые для это приоритеты. Только уверенный в своих силах человек может достичь карьерных высот и управлять не только организацией или предприятием, но и большим количеством работников.

69% респондентов отметили, что для достижения карьерных высот сотрудник должен быть настойчивым, если преследует определенные цели, связанные с продвижением по службе, так как именно уверенный в своих силах и упорный работник, который при возникающих неудачах не отступает, а прикладывает еще больше усилий, способен выстроить блестящую карьеру. Для 62% респондентов карьера подразумевает только положительные переживания и является привлекательной, а 22% выделили в карьере как плюсы, так и минусы. 81% респондентов отметили, что только человек, которому присущи такие особенности характера, как целеустремленность и упорство, может добиться карьерных высот.

Для дальнейшего исследования была разработана Анкета сотрудника организации и предложена для заполнения сотрудникам, среди которых 29% были мужчины, 71% — женщины.

Оказалось, что 70% опрошенных считают свой коллектив благоприятным; 65% отмечают, что их профессиональных навыков достаточно для карьерного роста; 31% отметили, что для сотрудников является приоритетным доверительные отношения с коллегами, 49% — выполнение профессиональных задач. Вступить в борьбу за повышение по службе в угоду благоприятным отношениям в коллективе смогли бы только 34%, а 66% ответили «нет». Ради продвижения по карьерной лестнице респонденты готовы на учебу, командировки, повышение уровня

профессиональных знаний, на здоровую конкуренцию, дополнительное образование, добросовестное отношение к делу, упорный и напряженный труд. При этом 7% среди них не стремятся к продвижению.

Респонденты выделили основные качества и черты характера, которые, по их мнению, являются необходимыми для продвижения по карьерной лестнице: 47% — трудолюбие, 40% — упорство, 27% — целеустремленность, 20% — знания, 13% — уверенность в себе, 13% — коммуникабельность, 13% — профессионализм, 13% — работоспособность, 13% — ответственность, и по 7% — организованность, стрессоустойчивость, человечность, исполнительность, сообразительность, активность, внимательность, исполнительность, уверенность в себе, быть на виду, честность, психологическая стойкость.

92% респондентов ответили, что коллеги помогают друг другу в оптимизации и освоении новых программ, 42% из них отметили, что готовы сменить привычный коллектив ради продвижения по службе. 47% респондентов признались, что они не сменили бы свой коллектив ради продвижения по службе. Это может свидетельствовать либо о благоприятных отношениях внутри коллектива, либо о страхе перед новыми коллегами и вхождением в новый, незнакомый коллектив. 13% опрошенных затруднились ответить на этот вопрос, так как не задумывались об этом.

Респонденты описали свое эмоциональное состояние во время рабочего дня: 75% отмечают, что их состояние позитивное, рабочее и хорошее; 22% отмечают, что их состояние нестабильное и напряженное; 3% — описывают свое состояние как нейтральное.

Свое отношение к кадровым изменениям респонденты описывают так: 38% отвечают, что реагируют с недоверием и опаской; 50% отмечают, что реагируют нормально, с пониманием; 12% нейтрально реагируют, если их эти изменения не затрагивают.

На вопрос, какое повышение по служебной лестнице было бы для них наиболее комфортным — в своем отделе или в другом подразделении, 66% респондентов ответили, что для них предпочтительнее было бы остаться в своем отделе с привычным коллективом, 28% считают, что им все равно, и только для 6% респондентов был бы предпочтительнее переход в другое подразделение. 22% предполагают переход в будущем на вышестоящую должность, но никто не надеется на повышение в другой организации. 25% ответили, что останутся на той же должности в своем подразделении; 6% перейдут в другой отдел, 47% затрудняются с ответом.

22% респондентов ответили, что обладают профессиональными навыками для карьерного роста, но их не так много; 20% ответили да, конечно, 19% ответили, что скорее всего нет; 42% затрудняются ответить.

На вопрос, какие работники добиваются повышения по службе в организации, респонденты ответили: 31% — исполнительные; 11% — люди с прогрессивными взглядами; 14% — волевые; 31% — люди с определенным стажем и опытом; 14% — всем без исключения предоставляется такая возможность; 8% — покорные; 11% — люди с высокими навыками межличностного общения.

Кроме того, оказалось, что 19% респондентов никогда не прилагают усилий, чтобы добиться карьерных целей в организации; 17% делают это только в крайнем случае; 42% — иногда прикладывают усилия и двигаются к цели; 19% — всегда работают на пределе возможностей для того, чтобы чего-то добиться.

35% респондентов готовы посещать специализированные курсы для повышения квалификации, но пока не имеют такой возможности; 36% готовы при недостатке квалификации; 25% не видят в этом необходимости; 14% готовы делать все для карьерного роста.

У 81% респондентов сложились дружественные отношения с коллегами вне работы, у 19% сугубо формальные отношения. 33% респондентов постоянно чувствуют поддержку коллектива в тяжелое время, 64% ответили, что иногда коллеги поддерживают друг друга в трудные времена, 3% ответили, что их коллеги никогда не поддерживают. 42% респондентов ответили, что они всегда чувствуют поддержку со стороны начальства, 55% — иногда; 3% — никогда. 78% респондентов ответили, что с некоторыми коллегами очень трудно найти общий язык и общаться из-за особенностей характера. 42% ответили, что у их начальства есть «любимчики», которым делаются поблажки; 42% ответили, что не знают, 16% — нет.

64% опрошенных ответили, что в их коллективе есть сотрудники, которые не справляются со своими должностными обязанностями и с занимаемой должностью, 36% — что таких нет.

50% респондентов получают удовольствие от работы, 39% — иногда, 11% — затрудняются ответить.

В интересах выявления влияния межличностных отношений на карьерный рост в организации был использован опросник В. Шутца-Рукавишникова, дающий возможность оценивать поведение человека в трех основных областях межличностного взаимодействия: включения (I), контроля (С) и аффекта (А).

Шкала включения. 44% респондентов показали высокие значения их активного стремления принадлежать к различным группам, быть включенными в различные взаимоотношения в них, как можно чаще находиться среди людей; выразили желание принимать окружающих, чтобы последние, в свою очередь, принимали участие в деятельности опрошенных, проявляли к ним интерес.

28% респондентов показали средние и низкие значения, которые свидетельствуют о том, что они не чувствуют себя хорошо среди людей и будут иметь склонность избегать вступать с последними в какие-либо отношения. 23% респондентов показали высокие значения по шкале, которые свидетельствуют об их стремлении к тому, чтобы окружающие приглашали их принимать участие в совместной деятельности и выстраивали с ними нормальные взаимоотношения, прилагали усилия, чтобы быть в обществе других, даже в тех случаях, когда сами они ничего не делают для этого.

У 44% респондентов выявлены средние значения по шкале, которые могут быть трансформированы как в низкие, так и в высокие показатели. 22% респондентов показали низкие значения, которые предполагают, что человек проявляет тенденцию общаться с малым числом людей, не проявляет поведения, направленного

ного на поиски устойчивых отношений с другими, на стремление принадлежать к каким-то группам и общностям.

Шкала контроля. 28% респондентов проявили стремление к зависимости, к ожиданию контроля и руководства со стороны окружающих, выразили нежелание брать на себя ответственность. 22% опрошенных показали средние, пограничные значения по шкале, а у 50% респондентов были выявлены низкие значения, которые предполагают, что индивид не принимает контроля над собой.

Шкала аффекта. 17% респондентов испытывают потребность в том, чтобы окружающие стремились быть к ним эмоционально более близкими, делились с ними своими интимными переживаниями, вовлекали в глубокие эмоциональные отношения. 22% опрошенных показали средние значения по шкале, а 61% оказались очень осторожными при выборе лиц, с которыми создают интимные, близкие взаимоотношения.

Исходя из полученных в этом исследовании данных, можно сделать вывод о том, что большое число респондентов предпочитают быть постоянно в окружении множества людей, стремятся выстраивать взаимоотношения и общаться с другими, но при этом оставаясь очень избирательными в выборе партнеров по взаимодействию. Более половины респондентов показали высокие значения непринятия контроля над собой, и такое же количество респондентов показали результаты в самостоятельном принятии решений и руководстве над остальными.

Проведенное далее исследование с помощью методики Ф. Фидлера и Ю.Л. Ханина «Шкала психологической атмосферы», показало, что 81% опрошенных удовлетворены своим трудовым коллективом, 19% не удовлетворены взаимоотношениями в нем.

Методика «Диагностика самооффективности» Маддукса и Шеера позволила определить уровень самооффективности членов трудового коллектива. Оказалось, что для большинства испытуемых (53%) характерен высокий уровень социальной самооффективности, т.е. для них важны и приоритетны взаимоотношения с коллегами, они успешно взаимодействуют и вступают во взаимоотношения с членами своего коллектива, а для 47% свойственен средний уровень социальной самооффективности, т.е. они воспринимают собственную продуктивность во взаимоотношениях с другими людьми как недостаточно успешную, можно сказать как ситуативную.

В исследовании использовалась также методика «Якоря карьеры» Э. Шейна, позволившая выделить две ведущие карьерные ориентации среди опрошенных:

- 1) стабильность работы и места жительства. Данная карьерная ориентация обусловлена потребностью в безопасности и стабильности, обеспечивающих предсказуемость будущих жизненных событий и устойчивость социальных отношений;
- 2) интеграция стилей жизни. Данная карьерная ориентация нацелена на создание чего-то нового, стремление преодолевать препятствия, готовность к риску.

В конце исследования проводился экспертный опрос, направленный на диагностику и выявление социально-психологических факторов влияния межличностных отношений на карьерный рост в организации, в котором приняли участие

15 человек, занимающие должности начальников бюро, отделов, их заместителей, среди них 10 женщин-руководителей и 5 мужчин-руководителей.

70% экспертов охарактеризовали межличностные отношения в своих коллективах как дружественные, взаимоотношения по вертикали — 50% — доверительные, 10% — сложные, 40% — хорошие; перспективы карьерного роста есть у 80%, 80% считают свой коллектив эффективным.

Среди факторов, от которых зависит продвижение по карьерной лестнице, эксперты выделили следующие: 60% — профессионализм, 20% — работоспособность, 10% — связи, 20% — необходимость быть постоянно на виду у начальства.

Влияние взаимоотношений по вертикали и горизонтали на карьерный рост в организации было охарактеризовано ими так: 90% — влияют на карьерный рост, 10% — нет. Среди факторов, влияющих на повышение в карьере, эксперты выделили: 70% — профессионализм, 30% — деловые качества. Источниками и причинами конфликтов в коллективе, по их мнению, являются: 60% — непонимание между людьми, 10% — напряженные межличностные отношения, 10% — нежелание слушать сплетни, 10% — повышенная эмоциональность людей во взаимоотношениях, 10% — напряженный социально-психологический климат в коллективе.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что для продвижения по карьерной лестнице необходим прежде всего высокий уровень профессионализма, а также упорство, личные и служебные устремления и т.д. Межличностные отношения в организации (трудовом коллективе) выступают катализатором и предпосылкой, которые оказывают благоприятное влияние на карьеру сотрудника. При этом необходимо наличие всех выявленных в ходе исследования характеристик личности, которая ставит перед собой цель выстроить карьеру. Кроме того, в ходе исследования был выявлен достаточно высокий процент (30%) сотрудников, которые не рассматривают свое продвижение по карьерной лестнице как цель, так как они считают, что у них нет для этого ни возможностей, ни потенциала, ни желания. Но для них благоприятные межличностные отношения являются особым предпочтением для работы в данной организации (коллективе), которые их абсолютно устраивают. Они скорее предпочли бы остаться в привычном коллективе, отказаться от повышения по карьерной лестнице или от перевода в другой отдел и т.д.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Бодалев А.А.* Проблемы гуманизации межличностного общения и основные направления их психологического изучения // Вопросы психологии. — 1989. — № 4. [*Bodalev A.A.* Problemy gymanizacii mezhlichnostnogo obshenia i osnovnye napravlenia ih psikhologicheskogo izyuchenia // Voprosy psichologii. — 1989. — № 4.]
- [2] *Бодалев А.А., Столин В.В.* Общая психодиагностика. — М., 1990. [*Bodalev A.A., Stolin V.V.* Obschaya psichodiagnostica. — М., 1990.]
- [3] *Евтихов О.В.* Психология управления персоналом: теория и практика. — СПб.: Речь, 2010. [*Evtikhov O.V.* Psichologia upravleniya personalom: teoria i practika — Spb.: Rech, 2010.]
- [4] *Крысько В.Г.* Социальная психология. — М., 2014. [*Krysko V.G.* Socialnaya psichologiya. — М., 2014.]

- [5] Социальная психология: Учеб. пособие / Под ред. А.Л. Журавлева. — М.: ПЕР СЭ, 2002. [Socialnaya psichologiya: Ucheb. posobie / Pod red. A.L. Zhyravleva. — M.: PER SE, 2002.]
- [6] *Соснин В.А.* Социальная психология. — М.: ФОРУМ, 2005. [*Sosnin V.A.* Socialnaya psichologiya. — M.: Forum, 2005.]

ROLE OF INTERPERSONAL RELATIONS IN CAREER DEVELOPMENT OF EMPLOYEES IN ORGANIZATION

V.G. Krysko, O.A. Koroleva

Department of Advertising and Public Relations
State University of Management
Ryazan Avenue, 99, Moscow, Russia, 109542

The article is devoted to interpersonal relationships and their influence on the career development in the organization and work collective. The particular attention is given to identifying the factors and characteristics that affect the careers of employees in the organization, taking into account the features of the psychological features of the employees and their career goals and motivations.

Key words: interpersonal relations, small group, labor collective, psychological climate, professional activities, career, career development.