

image not found or type unknown



Современные исследования показали, что карьера является важным фактором самореализации человека и мерой его достижений.

Например, исследование факторов вовлеченности, проведенное компанией Aon Hewitt, обнаружило, что сильнее всего активность и вовлеченность работников стимулируют карьерные возможности:

54% — у иностранных и 31% — у российских работников, зарплата — 63% и 37% соответственно, а также признание ценности сотрудников — 46% и 73%[\[1\]](#).

Другим подтверждением важности карьеры является исследование компании ANCOR причин ухода менеджеров из организации, которое показало, что 59% менеджеров уходят из компании из-за отсутствия перспектив карьерного и профессионального роста.

Как показывают цифры исследований, приведенные выше, для менеджеров одним из наиболее важных факторов мотивации является наличие карьерных перспектив. И именно менеджеры среднего и высшего уровня являются структурообразующим звеном компании. Руководитель любого уровня — пример для своих сотрудников, он должен быть достаточно сильно мотивированным, чтобы мотивировать других и вести команду за собой.

Отсутствие системы управления карьерой менеджеров приводит к тому, что руководители сами теряют мотивацию и перестают быть «вдохновителями» команды, и вся система мотивации в компании также начинает рушиться.

На разных этапах карьерного развития у сотрудников преобладают разные потребности, а значит для них действенны разные методы мотивации (см. таблицу 1).

Таблица 1.

Этапы карьеры

Этапы карьеры	Потребности достижения цели	Моральные потребности	Физиологические и материальные потребности
---------------	-----------------------------	-----------------------	--

Предварительный до 25 лет	Учеба, испытания на разных работах	Начало самоутверждения	Безопасность существования
Становление до 30 лет	Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста	Самоутверждение, начало достижения независимости	Безопасность существования, здоровье уровень зарплаты
Продвижение до 45	Продвижение по служебной лестнице, рост квалификации	Рост самоутверждения, достижение большой независимости, начало самовыражения	Здоровье, высокий уровень оплаты труда
Сохранение до 60 лет	Приготовление к уходу на пенсию. Подготовка к смене вида деятельности	Стабилизация независимости, самовыражения, рост уважения	Сохранения уровня зарплаты и интерес к другим источникам дохода
Пенсионный после 65 лет	Занятие другими видами деятельности	Самовыражение в новой сфере деятельности, стабилизация уважения	Размер пенсии, другие источники дохода, здоровье

Как видно из таблицы, на предварительном этапе карьера интересует сотрудников как способ самоутверждения и обеспечения безопасности. Значит, помощь в адаптации, наставничество и вовлечение в интересные проекты будут мотивировать таких сотрудников на работу в организации.

На этапе становления мотиваторы – это повышение заработной платы и признание достижений.

На этапе продвижения основными мотиваторами станут должностной рост, возможность самостоятельности принятия решений, повышение заработной платы.

На этапе сохранения – признание заслуг, участие в наставничестве, передаче опыта, социальный пакет.

Пенсионный этап, как правило, не связан с работой в организации. Но если сотрудник данного возраста остается работать, то мотиваторами могут стать ДМС, наставничество, экспертная деятельность.

Вывод:

управление карьерой само по себе является фактором мотивации, потому что дает возможность сотрудникам разного возраста удовлетворить свои потребности.

1. Бергер С. Карьерный коучинг и мотивация персонала// <http://hr-portal.ru/> [↑](#)