



Приступая к данному разделу работы необходимо четко определить, какие факторы, и каким образом влияют на карьерный рост работника. Естественно, что речь пойдет о частных компаниях, где штат сотрудников более 200 и присутствуют отделы кадров, которые способны оценить уровень работника тем самым создав определенные требования к качеству сотрудников. Формальные качества очень типичны, это, как правило, уровень образования соответствующий занимаемой должности, профессиональные качества, относящиеся к своевременному выполнению должностных обязанностей и т.п. Но если мы затрагиваем неформальные качества работников, тут всплывают такие термины как доверие к сотруднику, положение в коллективе, говорящие об уровне лидерства, а также различные по своей значимости уровни неформальных отношений с коллегами различного уровня

Именно к неформальным отношениям можно отнести устоявшуюся практику найма и продвижения «по знакомству». Итак, выделив несколько факторов, по которым могут ранжироваться сотрудники, мы перейдем к поиску взаимосвязей между этими факторами и различными уровнями и видами компаний на российском рынке труда.

Содержательная часть

В этой части работы, я бы хотела рассмотреть некоторые взаимосвязи между российскими компаниями и зарубежными в плане использования неформальных отношений при устройстве и продвижению по службе. Далее приведу несколько выдержек из интервью работников зарубежных компаний:

«Для меня вот самый главный критерий продвижения-это самоотверженный труд, порядочность, пунктуальность человека, снова повторюсь, профессионализм. Поэтому, так вот. Какие традиции еще могут быть?»

Интервью №20

«Если мы говорим о неформальных, такого не существует. Я работаю в американской компании, как правило, все зависит от того на сколько человек состоятелен как профессионал и как личность, и, если это все совпадает с нуждами бизнеса, то конечно же есть возможность для карьерного роста...

...Рассматривается кандидат, с точки зрения его навыков, его возможностей. Если это все совпадает, то всегда есть возможность расти. Если мы говорим опервоначальных... позициях в компании, то и там, безусловно, есть возможность роста...

... В среднем, человек на своей позиции должен отработать минимум 3 года. Это тот средний период, когда:

1 год - он учится

2 год - он начинает уже достигать каких-то хороших результатов

3 год - он уже начинает перерастать, он уже многое умеет, ему нужно расширить круг обязанностей или изменить их. »

Интервью№1

«Дело в том, что насчет роста в компании существует определенная система «грейдов». И для того, чтобы подняться по «грейду», необходимо иметь определенное профессиональное образование, необходимо добиться определенных успехов в карьере, это все оценивается ежегодно, и здесь неформальные отношения не могут сыграть никакой роли, потому что очень, не то что заведомо, очень жесткий отбор идет.»

Интервью№2

В целом, позиция сотрудников зарубежных компании, функционирующих на российском рынке,ясна - такого рода практика не принята. Более того, многие приводят определенную формализованную систему повышения или найма, основанную как на формальных, так и на неформальных факторах сотрудника, но они никогда не связаны с какими-либо межличностными связями. Некоторые из респондентов признали, что были рады своим знакомым в своей компании, но никакой помощи при найме оказать не смогли бы, за исключением рекомендации, которые не оказали бы существенного преимуществе при найме.

Рассмотрим примеры российских компании:

Интервью№11

«Случалось. Могу рассказать случай в нашей компании. Наши учредители ставили на высокие должности своих родственников, некоторые из них даже не имели

представления, как надо работать, находясь на этой должности. И на мой взгляд, люди, которые работают в компании очень давно и действительно заслужили это место. Начальники имеют право поставить своего человека на любое место, хотя зачастую это бывает не справедливо »

Интервью№12

«А, сталкивалась ли я? Ну, вообще-то, да, видел примеры продвижения по протезе, по там каким-то знакомствам, но это очень редко встречается и, слава богу, потому что высокие посты должны занимать компетентные люди, а не люди, которые с кем-то знакомы, может быть, они не обладают нужными компетенциями.»

Интервью№24

«Напрямую это не касалось, кроме того, что у нас очень жесткая политика по анти-коррупции, которая, кстати, подразумевает... не то, чтобы запрещается, но не рекомендуется родственникам работать вместе»

Интервью№30

Нынешняя ситуация такова, что в большинстве интервью, где сотрудникам задавался этот вопрос, случались ситуации, что прием и продвижение сотрудников в российских компаниях осуществлялся не в установленном порядке, а исходя из личных связей. По сути, в частных компаниях, подобные действия не могут быть признаны незаконными, отсюда и такое количество прецедентов, несмотря на негативную оценку подобной практики, обществом люди высказывают ее наличие в своих интервью, даже когда сами получали высокую должность.

Я и сама, не раз наблюдал подобные случаи найма и продвижения по службе. У одной моей знакомой был случай, когда она познакомилась с человеком, имеющим высокий пост в банковской организации, а после непродолжительных отношений между ними, она была принята менеджером в одно из отделений банка, несмотря на то, что продвижение к этой должности у рядовых сотрудников ушли бы годы.

На лицо, мы имеем огромную разницу в менталитете, создаётся огромный контраст между представителями зарубежных компании в России и компаниями, основанными на её территории. Если первые не встречались с подобной практикой и более того не видят возможности для ее реализации, то вторые встречаются с ней повсеместно, но даже если в большинстве своем проявляют негативное отношение к данному факту, зачастую его просто игнорируют, из-за отсутствия

возможности борьбы с ним.

Возможности искоренения подобной практики

Оценивая механизмы найма соискателей, исследователи приходят к закономерному выводу о том, что роль неформальных отношений при приеме на работу уменьшается по мере увеличения размера организации, а как следствие увеличение уровня её формализации. Формализация несет за собой выработку определенных документов регламентирующих факторы принятия и повышения сотрудников, за создание которых уже отвечают профессионально обученные люди, принимающие во внимание формальные факторы, а также неформальные, но уже не имеющие никакого отношения к межличностным связям. Подобные процессы характерны для западного общества, но никак не относятся к российской действительности, так как среди респондентов встречавшихся со случаями несправедливого продвижения по карьерной лестнице, как среди крупных компаний со штатом в 10000 сотрудников, так и с маленьким насчитывавшим около 200 человек.

Касательно каких-либо мер воздействия против компаний с подобными практиками, для начала мы не имеем законной базы для противоборства с подобными случаями и к тому же доказать их практически невозможно.

Рефлексия

Как уже не раз упоминалось ранее, подобные продвижения, это всего лишь вопрос менталитета руководства, если такие случаи происходят на западе, это очень сильно бьет по имиджу компании. Этим славятся не все российские компании, независимо от штата сотрудников существуют предприятия, где все вертикальные движения персонала происходят исключительно по определенному регламенту.

В общем смысле, это негативно окрашенные действия, так как они рушат принципы справедливости и здоровой конкуренции между работниками, но хотелось бы заметить, что я совершенно нейтрально отношусь к подобным вещам, ведь это реальность, в которой мы живем.