

**ВЫЯВЛЕНИЕ ВОЗМОЖНЫХ НЕГАТИВНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ВЕРТИКАЛЬНОГО  
КАРЬЕРНОГО РОСТА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ И ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ В ЦЕЛОМ****Зорина Елена Андреевна**

студент, Нижегородский государственный университет им. Н. И. Лобачевского, РФ, г. Арзамас

Словосочетание карьерный рост уже давно стало синонимом слова успех. Каждый начинающий специалист греет мечтами о вышестоящей должности. Но мало кто знает, что вертикальный карьерный рост сотрудника кроет в себе множество подводных камней, как для отдельной личности, так и для компании. Зная возможные препятствия, отдельный член организации или уполномоченные люди, занимающие управленческие должности, могут предотвратить их появление, либо справиться с ними наиболее безопасным способом. Именно поэтому целью данной работы является выявление наиболее вероятных негативных последствий, возникающих при вертикальном карьерном росте сотрудника.

Большая часть компаний, размещая объявления о вакантной должности, в преимуществах или в категории «условия труда» всегда указывают возможность карьерного роста. Почему же подъем по карьерной лестнице играет немаловажную роль для соискателя при выборе работодателя? Всё просто. В общественном сознании карьерный рост это: высокая зарплата; возможность управлять другими людьми; принятие стратегически важных решений; официальное лицо отдела (департамента, или регионального представительства); большие возможности для развития и личности, и бизнеса. [1] Учитывая все эти преимущества, весьма неожиданную позицию занимает одна из крупнейших американских корпораций - Apple, производителя персональных и планшетных компьютеров, аудиоплееров, телефонов и программного обеспечения. Данная компания не поддерживает карьерное продвижение работников, дабы не рождать карьерных ожиданий. В Apple уверены, что помощь в карьерном продвижении ослабляет уверенность работника в своих силах и косвенно снижает межведомственное сотрудничество и обучение. Но тем не менее компания учитывает то, что работники имеют право на непрерывное продвижение. [3] Идея карьерного роста полноценно не исключена из политики крупнейшей американской корпорации, но подход к ней крайне деликатный.

В свою очередь Татьяна Пашкина выделяет три «подводных камня» карьерного роста. [2] Во-первых, соотношение зарплаты и количество выполняемых обязанностей на новой должности не оправдывает ожидания. Во-вторых, негативные изменения в межличностных отношениях с бывшими коллегами. Из этого со стороны новоиспеченных подчиненных вытекает: неуважение, игнорирование просьб, сомнение в правильности принятых решений, сплетни. Выстраивание оптимальных взаимоотношений между сотрудниками, оставшимися на предыдущей ступени карьерной лестницы, и бывшим коллегой, успешно обогнавшим их в этой непрерывной гонке, требует невероятных усилий и терпения. Зачастую уважение коллег приходится завоевывать «с нуля». В-третьих, взобравшись на ступень выше, человек рискует оказаться «между двух огней». Начальство, постоянно требующее отчеты, выполнение ежемесячных и ежеквартальных планов, четкое выполнение распоряжений вышестоящих руководителей и подчиненные, нуждающиеся в контроле, коучинге, моральной и профессиональной поддержке ставят новоиспеченного руководителя в состояние дикого стресса.

Все вышеперечисленные моменты оказывают негативное влияние на самого индивида, стремящегося самым быстрым способом добраться до верхушки карьерной лестницы. Но и для компании вертикальный карьерный рост сотрудника может обернуться неожиданным образом. И главная опасность заключается в том, что при переходе на вышестоящую

должность показатели результативности труда могут снижаться. Сотрудник может быть прекрасным исполнителем, выполняющим все свои обязанности на высшем уровне, за что его ценят и уважают. Но при переходе на управляющую должность его обязанности несколько деформируются. Перед ним уже стоит задача не просто выполнять отлаженные за годы преданного труда действия, но и совершенно новые обязанности (управление персоналом, разрешение организационных вопросов, введение документации, ответственность за себя и свой коллектив перед вышестоящим руководством). Если человек не обладает определенными качествами, необходимыми для данной должности, у него могут возникнуть серьезные проблемы. И даже если со временем, он справится со всеми трудностями, то при переходе на должность ещё выше его способностей уже может не хватить. В таком случае в его деятельности могут быть замечены серьезные недочеты, которые влияют не только на самого сотрудника (на его премию, доверие коллег, физическое и психологическое самочувствие), но и на компанию, которая может серьезно пострадать, от неудовлетворительного выполнения трудовых обязанностей служащего, занимающего высокопоставленную должность. Например, женщина работает кондитером уже несколько десятилетий. Её работы восхищают не только местных заказчиков, но и зарубежных. Со временем ей поступило предложение занять место управляющей кондитерского цеха, которое она с удовольствием приняла. Но, не смотря на то, что её стаж работы в данной сфере весьма существенный, она совершенно не справляется с новой должностью. С большими затруднениями происходят переговоры с партнерами, подчиненные не выполняют поставленные перед ними задачи, в коллективе зреют конфликты, с которыми новоиспеченная управляющая не справляется. Из-за всех этих неприятностей заказы выполняются с трудом, и доверие со стороны заказчиков рушится. Компания терпит убытки. Сама женщина находится в постоянном напряжении, испытывает неизвестный ей ранее стресс. Вследствие проблем на работе, возможны недопонимания с родными людьми, а так же проблемы со здоровьем на фоне нервного перенапряжения. Работа, которая раньше была в удовольствие, сейчас дается с трудом. Таким образом, наглядно видно, как вертикальный карьерный рост одного человека может повлиять на работу всей организации и причинить серьезную психологическую травму служащему.

Таким образом, при вертикальном карьерном росте сотрудников необходимо помнить не только о положительных, но и о негативных аспектах карьерной лестницы. Компаниям, предлагающим своим сотрудникам карьерное продвижение, необходимо серьезно задуматься над всевозможными трудностями и привлечь к данному процессу HR-специалиста. Специалист обеспечит качественный рекрутмент персонала и его сопровождение во время адаптационного периода на новой должности с целью оказания по необходимости морально-психологической поддержки и корректировки его деятельности. Это в свою очередь поможет снизить вероятность возникновения серьезных проблем и для сотрудника, и для организации.

### **Список литературы:**

1. Лучше, чем повышение: что такое горизонтальный и вертикальный типы карьеры. – [Электронный ресурс]- Режим доступа. -URL: <https://nn.hh.ru/article/301531>
2. Пашкина Т. Обратная сторона медали: три «подводных камня» карьерного роста. – [Электронный ресурс]- Режим доступа. -URL: <https://thepoint.rabota.ua/obratnaya-storona-medaly-try-podvodnyh-kamnya-karernoho-rosta/>
3. Система управления Компании Apple. – [Электронный ресурс]- Режим доступа. -URL: [http://www.efko.ru/kadry/international\\_corporate\\_culture/10514/](http://www.efko.ru/kadry/international_corporate_culture/10514/)