

ВИКОРИСТАННЯ ПРИНЦИПУ ПІТЕРА ДЛЯ ОЦІНКИ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ПРАЦІВНИКІВ

к.е.н., доц. Павленко О.О., студентка гр. Мс-22 Андрущенко М.М.

Формування службової кар'єри працівника пов'язане з просуванням його від нижчої службової посади до вищої. Але в практиці управління так складається, що одні працівники успішно просуваються все вище та вище, а інші залишаються на тій самій посаді. Поясненням цьому є принцип Пітера, сформульований ним ще в 1971 році.

Згідно з принципом Пітера, людина, що працює в будь-якій ієрархічній системі, підвищується в посаді доти, доки не займе місце, на якому вона виявиться не в змозі впоратися зі своїми обов'язками, тобто виявиться некомпетентною. Цей рівень і називається «рівнем некомпетентності» конкретного співробітника. На цьому місці співробітник «застрягне» й буде знаходитися доти, доки не залишить систему [1].

Працюючи педагогом, ще молодий Лоуренс Джонсон намагався знайти причину феномена: чому старанні відмінники найчастіше стають вічними офісними підлеглими, а пересічні трієчники несподівано для оточуючих перетворюються в успішних топ-менеджерів, підприємців і олігархів. Перевіряючи свій же принцип на прикладі роботи декількох організацій і підприємств, Лоуренс знайшов відповіді і назвав їх наслідками закону Пітера в більш пізніх статтях і монографіях [2].

Обґрунтування принципу Пітера легко отримати, якщо розглянути типовий порядок висунення працівника на певну посаду:

- компетентні підвищуються - як правило, при появі вакансії керівництво вибирає кандидата з числа тих нижчих співробітників, до яких немає претензій на їх поточній посаді. Рано чи пізно він виявляється на посаді, з якою вже не може впоратися. З цього моменту співробітник перестає бути кандидатом на підвищення, і його просування припиняється. В результаті компетентні співробітники просуваються службовими сходами до рівня, на якому вони стають некомпетентними;

- некомпетентних не понижують - на перший погляд, може здатися, що жодної проблеми немає; достатньо просто повернути співробітників, що не можуть впоратися на новому місці, на попередню посаду. На практиці це зазвичай неможливо. По-перше, це суперечить інтересам керівників, що запропонували підвищення співробітника або погодилися з ним, — визнаючи некомпетентність висуванця, вони вимушені будуть визнати свою помилку. По-друге, попередня посада на момент виявлення некомпетентності зазвичай вже зайнята, тому повернення до вихідного стану одного співробітника призведе до необхідності пониження (чи звільнення) інших, що зазвичай дуже складно і теж не вигідно. В результаті, хоча некомпетентність

співробітника на новій посаді може бути очевидною, його не понижують;

- відмова від підвищення малоімовірна - Пітер відмічає, що соціально-економічні умови в західному суспільстві наразі націлюють людину на успіх, який розуміється, передусім, як зростання в кар'єрі і заробітній платі. В таких умовах людина, навіть прекрасно розуміючи, що не впорається з посадою, що їй пропонується, зазвичай не може від неї відмовитися: при спробі відмови, вона наразиться на жорсткий тиск всього свого оточення, включно з сім'єю, знайомими, співробітниками та керівництвом;
- просування всупереч некомпетентності - співробітник може бути підвищеним в посаді навіть тоді, коли вже на своєму поточному місці він проявляє некомпетентність. Це може бути зроблено завдяки особистим зв'язкам з керівниками, що приймають рішення, чи для звільнення зайнятого місця для якого-небудь іншого співробітника, якого треба підвищити [3].

Принцип Пітера був жорстко розкритикований Сирілом Паркінсоном у статті "Проблема Пітера". В ній, зокрема, стверджується, що більшість припущень, з яких Пітер виводить свій закон, є хибними, а саме явище не спостерігається в житті у жодному наближенні. Головними аргументами є:

- 1) більш високий рівень ієрархії не обов'язково і не завжди вимагає більшої компетентності;
- 2) пірамідальна ієрархічна структура в суті своїй припускає, що далеко не кожен компетентний співробітник може піднятися вгору по ієрархії [1].

Таким чином закон Пітера сьогодні підтверджується на практиці і нерідко є вирішальним аргументом при поясненні причин невдач або провалів підприємства. Адже рівень компетентностей працівників є вирішальним при реалізації управлінських рішень та визначенні ефективності або неефективності функціонування системи управління на досліджуваному підприємстві. І якщо в ієрархічній системі некомпетентного працівника не знижують на посаді, значить стан системи управління на данному підприємстві не оптимальний і потребує реформування.

Література:

1. Принцип Пітера / Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D1%80%D0%B8%D0%BD%D1%86%D0%B8%D0%BF_%D0%9F%D1%96%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B0
2. Принцип Пітера та кастова самоорганізація / Калита О.П. // [Електронний ресурс]. — Режим доступу <http://www.pravda.com.ua/articles/2009/11/17/4319103/>
3. Принцип Пітера та реальність наслідків / Кравченко А.Ю., Бобошко А.О.// [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://rex21.narod.ru/Merfi/Pitera.htm>

Економічні проблеми сталого розвитку: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої пам'яті проф. Балацького О. Ф. (м. Суми, 24–26 квітня 2013 р.): у 4 т. / за заг. ред. О. В. Прокопенко. – Суми : Сумський державний університет, 2013. – Т. 3. – С. 142-143.