

УДК 331.1

^{1,2}*Л.В. Ширшова*

¹ Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва,
email: Larisa2030@list.ru

² Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы, Москва

К ВОПРОСУ О ТЕОРЕТИЧЕСКИХ АСПЕКТАХ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Ключевые слова: карьера, деловая карьера, человеческие ресурсы, мотив, функции карьеры, виды карьеры.

Рассматриваются авторские точки зрения в отношении сущностной характеристики карьеры, характеристика роли человека в системе управления. Сформулировано общее понятие сущности карьеры. Приведены основные виды карьеры. Выделены функции управления деловой карьерой. Определены роль и направления развития карьеры.

^{1,2}*L. V. Shirshova*

¹ Financial University Under the Government of the Russian Federation, Moscow,
email: Larisa2030@list.ru

² Peoples' Friendship University of Russia, Moscow

REVISITING THE THEORETICAL ASPECTS OF CAREER MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF THE DIGITAL ECONOMY

Keywords: career, business career, human resources, motive, career functions, career types.

The author's points of view are considered in relation to the essential characteristics of a career, a characteristic of the role of a person in the management system. The general concept of the essence of a career is formulated. The main types of career are given. The functions of business career management are highlighted. The role and directions of career development are determined.

Карьера выступает важным аспектом в развитии структуры потребностей современного человека, т.к. влияет на удовлетворенность человека трудом и в целом своей жизнью. Стремление человека к успешной карьере обусловлено тем, что достижение этого создает для человека материальное благополучие и обеспечивает удовлетворение высших потребностей.

Планирование карьеры является неотъемлемой частью стратегии формирования и развития кадрового резерва, способствующего повышению качества человеческих ресурсов организации. Управление деловой карьерой приобретает важное значение в современных условиях цифровой экономики. Планирование карьеры, в свою очередь, дает возможность сотрудникам понять, на какую должность они могут претендовать, на какую должность они могут быть назначены при соответствии предъявляемым организацией требованиям.

Цель исследования

Карьерой необходимо управлять. И для того, чтобы данное управление было эффективным, необходимо понимать роль человека в системе управления и сущностную характеристику феномена карьеры.

Целью данного исследования является рассмотрение точек зрения различных авторов на проблему карьеры, позиций характеристик и функций управления данным комплексным явлением в условиях цифровой экономики.

Материал и методы исследования

В качестве материала исследования выступает научная и учебная литература, результаты исследований российских и зарубежных авторов. В процессе исследования были использованы методы декомпозиции, индукции, дедукции.

Результаты исследования и их обсуждение

В современных условиях изменения в управлении людьми характеризуются не только тем, что происходит замена административных методов управления экономическими методами, но и самим переходом от управления рабочей силой к управлению человеческими ресурсами. Вместе с этим меняется характеристика роли человека в системе управления: из объекта управленческого воздействия человек трансформировался в субъект, обладающий личностными качествами и мотивами, с которыми сегодня необходимо считаться (табл. 1).

Работники перестают зависеть от работодателя, т.к. обладают знаниями и способами их практического применения.

В связи с тем, что многие исследователи разных научных направлений занимались изучением карьеры, это сформировало много подходов к определению ее сущностной характеристики (табл. 2). Одни авторы формулируют узкое определение, характеризуя карьеру как ряд должностей, последовательно занимаемых сотрудником в одной компании.

Другие исследователи существенно расширяют границы понятия карьеры, характеризуя ее через продвижение человека по ступеням иерархии.

Таблица 1

Эволюция концепций роли человека в организации [1, с. 8]

Период	Концепция	Роль человека
1920 – 1940-е гг.	Управление кадрами	Человек рассматривается как Носитель трудовой функции
1950 – 1970-е гг.	Управление персоналом	Человек рассматривается как субъект трудовых отношений (рассматривается как личность)
1980 – 1990-е гг.	Управление человеческими ресурсами	Человек рассматривается как стратегический ресурс организации
XXI в.	Стратегическое управление человеческими ресурсами (гуманистическая концепция)	Ключевой аспект: не человек для организации, а организация для человека

Таблица 2

Эволюция концепций роли человека в организации

№ п/п	Авторы	Определение карьеры
1.	Комаров Е.И.	Совокупность должностей, которые занимал или занимает в данный момент времени работник (плановая карьера). Под фактическими моделями карьеры автор понимает накопленные результаты карьеры конкретных работников.
2.	Иванцевич Дж., Лобанов А.А.	Авторы применяют термин «карьера» ко всем сторонам жизни, не ограничивая её понимание исключительно в рамках трудовой деятельности. По их мнению, в широком смысле можно рассматривать карьеру политических, общественных, религиозных и остальных деятелей, включая, домохозяек, т.к. вместе с ростом опыта растут возможности.
3.	Сьюпер Д.	Ученый представил карьеру в форме диапазона жизненных ролей. Автор рассматривает карьеру как последовательность ролей, выполняемых человеком в течение всей его жизни.
4.	Маркова А.К.	Автор рассматривает карьеру через призму двух значений: первое – как профессиональное продвижение, профессиональный рост; второе – как должностное продвижение. При этом автор считает, что человек самостоятельно строит карьеру как в профессиональном, так и в должностном форматах, и они могут не совпадать.
продолжение табл. 2		

окончание табл. 2		
№ п/п	Авторы	Определение карьеры
5.	Кравченко А.И.	Автор выделил идеальный ход карьеры -планируемую и стратегически отделенную линию судьбы, которая характеризуется количеством достижений карьерного роста.
6.	Ладанов И.Д.	Автор рассматривает карьеру как процесс реализации себя и своих возможностей в своей профессиональной деятельности.
7.	Веснин В.Р.	Автор характеризует карьеру как продвижение работника в служебной иерархии, а также включает в это понятие смену человеком занятий как в пределах одной организации, так и на протяжении жизни, и восприятие человеком этой динамики.
8.	Кибанов А.Я.	Автор характеризует карьеру как субъективные суждения человека о своем трудовом будущем, направления самовыражения и удовлетворения трудом, которые ожидает получить человек.
9.	Бодалев А.А., Рудкевич Л.А.	Авторы раскрывают психологическое содержание карьеры через составляющие: • характер целей человека; • систему мотивов побуждения человека к осуществлению деятельности; • уровень способностей работника при осуществлении трудовой деятельности, которые свидетельствуют о достигнутом профессионализме.

Составлена автором по источникам [1, с. 8]; [2, с. 13-15]

Таким образом, выделен широкий спектр авторских точек зрения в отношении карьеры, которые рассматриваются с разных позиций характеристики карьеры:

- процессного подхода;
- статусного подхода;
- ценностного подхода;
- характеристика карьеры с позиции индивида.

При всем многообразии подходов и авторских точек зрения можно сформулировать общее определение карьеры: карьера —это процесс профессионального роста человека, его статуса, самореализации человека в процессе трудовой деятельности, что сопровождается общественным признанием и последовательным продвижением в рамках должностной иерархии.

Исследование сущностной характеристики карьеры свидетельствует о том, что карьера выступает динамичным, сложным, комплексным и социальным явлением.

Приводя классификацию карьеры, следует отметить, что большинство исследователей, занимающихся вопросами карьеры, создают типологии, классифицируя виды карьер по разным признакам [2, с. 16].

Мы в данном исследовании выделим следующие основные виды карьеры [3, с. 86-87]:

- Профессиональная карьера характеризуется ростом знаний, умений, навыков, компетенций определенного сотрудника. Данный вид может иметь направление по линии углубленной специализации в одной, определенной работником в начале профессионального пути, линии движения или линии транспрофессионализации.

- Внутриорганизационная карьера характеризуется тем, что определенный работник в своей профессиональной деятельности проходит все стадии профессионального развития, начиная от обучения, заканчивая уходом на пенсию в рамках одной организации.

- Межорганизационная карьера заключается в том, что определенный работник в своей профессиональной деятельности проходит все стадии профессионального развития, начиная от обучения, заканчивая уходом на пенсию в разных компаниях.

- Специализированная карьера характеризуется тем, что определенный работник в своей профессиональной деятельности проходит различные стадии своего профессионального развития,

начиная от обучения, заканчивая уходом на пенсию, как в рамках одной, так и в разных организациях.

- Вертикальная карьера – это карьера, сопровождающаяся переходом на более высокий уровень (ступень) в структурной иерархии организации. Сопровождается повышением уровня оплаты труда.

- Горизонтальная карьера – это такой вид карьеры, который характеризуется переводом работника в другую функциональную область деятельности или изменение роли работника в деятельности, которая не имеет жесткого закрепления в структуре организации.

- Скрытая карьера характеризуется тем, что она доступна ограниченному кругу сотрудников, обладающих деловыми связями за пределами организации.

- Ступенчатая карьера – это вид карьеры, сочетающий элементы горизонтальной карьеры и вертикальной карьеры, эффект которой заключается в чередовании вертикального роста с горизонтальным перемещением.

Ключевым аспектом планирования и построения карьеры является достижение комплексного взаимодействия разных видов карьер. Это достигается путём реализации определенных задач, к которым относят следующие задачи [3, с. 87]:

- через управляющее воздействие систематизировать цели организации и конкретного сотрудника так, чтобы они были пересекались;

- организовать планирование карьеры отдельного сотрудника так, чтобы это соответствовало его потребностям и жизненным ситуациям;

- отрегулировать достижение открытости управления карьерой в организации;

- обеспечить повышение качества и эффективности этапа планирования карьеры;

- разработать понятные и достижимые критерии служебного роста, характерные для отдельных карьерных решений;

- провести анализ карьерного потенциала работников;

- разработать направления служебного роста, удовлетворяющие потребностям организации в специалистах в определенный момент времени, а также в определенном месте.

Сегодня формируется новое видение особенностей карьерного продвижения работника в компании, которое характеризует представление о карьере, как о прохождении работником не одного, а комплекса карьерных циклов, и данный процесс является динамичным. При таком подходе человек может совершенствовать свои профессиональные навыки в нескольких сферах деятельности, компаниях и занимаемых должностях, т.е. происходит построение деловой карьеры.

Карьеру необходимо планировать, карьерой необходимо управлять.

Процесс управления деловой карьерой в условиях цифровой экономики должен быть направлен на выполнение следующих функций:

1. Достижение эффективного и рационального использования человеческих ресурсов организации.

2. Идентификация специфики карьеры, проводимой с учетом уровня образования, профессионального опыта, уровня квалификации и качеств работника профессионального и личного характера.

3. Определение и мониторинг карьерного потенциала работников.

4. Осуществление деятельности по созданию кадрового резерва компании, соответствующего направлениям общей стратегии развития организации.

5. Обеспечение индивидуального подхода в построении карьеры сотрудников организации на стратегическом уровне.

6. Мониторинг и ликвидация проблемных зон в управлении карьерой.

Процесс управления карьерой в организации должен быть внешним и внутренним [4].

Руководство управлением карьерой внешней направленности осуществляется руководителями высшего звена и регулируется сотрудниками Департамента человеческих ресурсов организации.

Внешнее управление имеет следующие мотивы:

- мотивация работника, основанная на повышении эффективности его труда;

- необходимость поиска новых идей и методов в управлении организацией, достижение которого возможно путем обеспечения карьерного роста новых работников;

- создание условий для командной работы.

Внутреннее управление карьерой формируется и достигается самим работником. Внутреннее управление может быть результативным посредством повышения квалификации, которая дает возможность расширения профессиональных компетенций сотрудника.

Работники при внутреннем управлении своей карьерой руководствуются следующими мотивами:

1. Стремлением к профессиональному и карьерному росту.
2. Желанием достижения стабильности.
3. Стремлением к росту уровня благосостояния.

Выводы

Следует отметить, что в современных реалиях динамично меняющихся условий экономики успешная карьера обеспечивает повышение качества

жизни человека, при этом способствует развитию организации, в которой занят сотрудник.

Ключевая характеристика цифровой эпохи, основанная на экономике знаний, заключается в быстрой смене технологий. В связи с тем, что человеческий ресурс – это основной ресурс организации, а развитие человеческих ресурсов является ключевым фактором успеха организации, необходимо повышать качество человеческих ресурсов. Решению данного вопроса способствует корпоративное обучение и, прежде всего, внедрение программ непрерывного обучения. В условиях цифровизации задача корпоративного обучения стала более актуальной и достижимой, что обосновано появлением цифровых решений, облегчающих данный процесс. Построение карьеры пересекается с концепцией непрерывного обучения, создавая для сотрудников возможности оперативно приобретать необходимые навыки.

Библиографический список

1. Литвина М.И., Фурсова П.В. Управление человеческими ресурсами: учебно-методическое пособие. М.: МАДИ, 2019. 200 с.
2. Богдан Н.Н. Управление карьерой: учебное пособие. Новосибирск: Изд-во СибАГС, 2009. 144 с.
3. Карнилович И.А., Карпусь Н.П., Карнилович С.П., Ширшова Л.В. Управление персоналом: учебное пособие. М.: РУДН, 2013. 160 с.
4. Туманов Э.В., Каспаров И.В., Булганина С.В., Прохорова М.П., Яшкова Н.В. Управление карьерой в условиях внедрения профессиональных стандартов и цифровизации экономики: экономические и правовые аспекты // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 11-1. С. 168-173.
5. Загребельная Н.А., Бостоганашвили Е.Р. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. № 1-1. С. 374-384.