

N.S. Maier

CHARACTERISTIC OF LEVELS OF MANAGING PROFESSIONAL CAREER DEVELOPMENT UNDER INNOVATION ECONOMY

Natalya Maier – trainee, the Department of Management and Innovations, St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg; **e-mail: maier-1990@mail.ru.**

We consider and substantiate the key levels of managing the development of professional career under innovation economy. On the basis of our research, we prove the need to form and develop individual models at each of the levels of professional career management. The models in question are to ensure the efficiency of managerial decisions taking into consideration a whole range of factors of internal and external environment.

Keywords: professional career management; levels of management; system approach; management of labor potential development; managerial innovation economy; management of intellectual capital of organization.

Н.С. Майер

ХАРАКТЕРИСТИКА УРОВНЕЙ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ И РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Наталья Сергеевна Майер – стажер кафедры менеджмента и инноваций ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», г. Санкт-Петербург; **e-mail: maier-1990@mail.ru.**

В статье рассмотрены и обоснованы ключевые уровни управления формированием и развитием профессиональной карьеры в условиях инновационной экономики. На основании проведенного исследования автор доказательно обосновывает научную гипотезу о необходимости формирования и реализации индивидуальных моделей на каждом из представленных уровней управления профессиональной карьерой. Эти модели должны обеспечить эффективность принятия управленческих решений с учетом влияния целого ряда факторов внутренней и внешней среды.

Ключевые слова: управление профессиональной карьерой; уровни управления; системный подход; управление развитием трудового потенциала; управленческая инновационная экономика; управление интеллектуальным капиталом организации.

Важной составляющей процесса управления формированием и развитием карьеры в современной экономической системе следует признать необходимость отдельных научных исследований относительно характерных организационно-экономических особенностей непосредственного субъекта управления данным процессом.

Как в отечественной [2; 3], так и в за-

рубежной [7; 11] научной литературе достаточно много авторов заостряют свое внимание на вопросах управления карьерой с позиции определенного рыночного субъекта и его влияния на выбор основных этапов и стадий формирования карьерой. В подавляющем большинстве научных трудов в качестве ключевого субъекта управления карьерой рассматривается организация, в рамках которой происхо-

дит карьерное становление и рост отдельного индивида в соответствии с признанной в организации системой мотивационных ценностей и миссией, которые непосредственно отражаются на работе с персоналом любого уровня. Кроме того, ряд авторов [1; 9] рассматривает более специфические проблемы построения карьеры в условиях сложных организационно-правовых форм и методов организации бизнес-деятельности, в том числе:

- формирование карьеры в условиях сетевого взаимодействия и наличия филиальной сети в организации;

- развитие карьеры в условиях кластерных структур, в том числе работа с персоналом в условиях туристских кластеров как важной составляющей современной сервисной экономики;

- построение карьеры и требования к соискателям в рамках определенных должностей в условиях транснациональных компаний и международного бизнеса и ряд других аспектов.

Наряду с классическим представлением формирования и развития карьеры в условиях отдельных предпринимательских структур многие исследователи рассматривают в качестве субъекта управления непосредственного индивида, который и принимает итоговые управленческие решения относительно выбора своего жизненного и профессионального пути [10].

Также весьма часто в научной литературе в качестве регулятора профессиональной карьеры выступает государство, которое регламентирует организационно-правовые аспекты, связанные с формированием карьерного роста, либо ту или иную отрасль народного хозяйства или сферу деятельности, в рамках которой происходит карьерное развитие отдельного индивида [8].

Несмотря на достаточно большое количество проанализированной научной литературы по исследуемому вопросу [4; 6; 12], в качестве критического замечания хотелось бы отметить отсутствие единого системного подхода к определению функциональной роли и инструментов воздействия на объект управления со стороны

вышеобозначенных субъектов, а также актуальность создания единой системы, которая бы отражала уровень взаимодействия субъектов управления профессиональной карьерой в реальных рыночных условиях с учетом требований и особенностей инновационной цифровой экономики.

Кроме того, необходимо отдельно подчеркнуть, что в результате взаимодействия субъектов управления карьерой формируются новые требования и формы организации подготовки и переподготовки персонала, определяется оптимальное соотношение с точки зрения структуры кадрового резерва и развиваются ключевые институты кадрового обеспечения – институт профессионального наставничества, профессиональная ориентация, система мотивационного воздействия и т.д.

В связи с вышесказанным автором на рисунке представлены ключевые уровни субъектов управления профессиональной карьерой во взаимосвязи с набором управленческих инструментов, действие которых направлено на оптимизацию воздействия на трудовые ресурсы и человеческий капитал в рамках выбранного уровня. Рассмотрим более подробно первый из представленных на рисунке уровень – наноуровень. В качестве первого уровня субъектов управления целесообразно рассматривать конкретного индивида, который принимает конкретные решения относительно формирования своего собственного индивидуального карьерного трека.

В данном случае управление профессиональной карьерой происходит на уровне отдельной личности (индивидуума), обладающего определенным набором компетенций и навыков, при помощи которых он, в процессе карьерного продвижения и роста, проектирует индивидуальную траекторию собственного роста в профессиональной сфере в зависимости от влияния не только целого ряда факторов внешней среды, но и исходя из собственных запросов, пожеланий и представлений о саморазвитии [5].

На основании представленных умозаключений автора можно сделать сле-



Уровни управления формированием и развитием профессиональной карьеры в условиях инновационной экономики

Источник: [авторские разработки].

дующие выводы:

- формирование и развитие управленческого процесса, связанного с профессиональной карьерой, во многом зависит от отдельных групп факторов, которые определяют склонность субъекта управления к повторяющимся поведенческим действиям, его ценностные установки и влияют на готовность к принятию стандартных решений в условиях ситуаций с различным уровнем неопределенности. Важным методологическим аспектом, способствующим повышению эффективности управления профессиональной карьерой, следует признать систематизацию подобного рода факторов с учетом особенностей инновационной экономики и необходимости обеспечения устойчивого роста национальной экономики при одновременном выполнении целей демогра-

фической политики и воспроизводства человеческого капитала в долгосрочной перспективе;

- на каждом из перечисленных уровней управления профессиональной карьерой необходимо формирование и реализация индивидуальных моделей, которые бы обеспечивали эффективность принятия управленческих решений и принимали бы во внимание влияние целого ряда факторов внутренней и внешней среды, к числу которых, например, можно отнести набор личностных качеств индивида, которые сложились под влиянием психофизиологических особенностей и темперамента, испытывают воздействие определенных генетических предпосылок и могут быть скорректированы в процессе взаимодействия с социумом, в том числе с точки зрения профессиональной коррекции и

адаптации к той или иной форме организационной культуры в условиях отдельной частной или государственной компании;

● важную роль в формировании и развитии профессиональной карьеры следует признать единую государственную политику, которая представляет собой целостный комплекс, направленный на реализацию мероприятий и мер поддержки развития человеческого потенциала, роста показателей эффективности использования трудовых ресурсов как на региональном и муниципальном, так и на федеральном уровне, интенсификации интеллектуального капитала при одновременном выполнении стратегических задач демографического развития и обеспечения экономической безопасности современной экономической системы в условиях кризисных явлений.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Аверьянов Н.С.* Управление профессиональной карьерой в сфере информационных технологий // Научный альманах. 2018. № 12-2 (50). С. 175–177.
2. *Бойкова И.В.* Управление деловой карьерой как фактор развития человеческих ресурсов организации // Экономика и государство: проблемы и перспективы развития. М.: Российский университет транспорта (МИИТ), Российская открытая академия транспорта, 2020. С. 56–60.
3. *Магзумова Н.В., Федотов В.Д.* Управление карьерой в современной организации // Современные проблемы и пути их решения в науке, производстве и образовании. 2019. № 8. С. 101–103.
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. *Черахчиева А.А., Малышева Ю.О.* Управление профессиональной карьерой сотрудников в турфирме // Современные научные исследования: исторический опыт и инновации: сб. материалов XV Международ. науч.-практ. конф., Якаевские чтения–2019. Краснодар, 2019. С. 149–153.
6. *Baruch Y.* Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoint // Human Resource Management. 2006. № 16 (2). P. 125–138.
7. *Herriot P.* The career management challenge: Balancing individual and organizational needs. London, 1992.
8. *Hirsch P.M., Shanley M.* The rhetoric of boundaryless or how the newly empowered managerial class bought into its own marginalization. W: M.B. Arthur, D.M. Rousseau (red.), The Boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era (s. 218–233), 1996. New York: Oxford University Press.
9. *King Z.* Career management – A CIPD guide. London: CIPD, 2004.
10. *Noe R.A., Noe A.W., Buchhuber J.A.* An investigation of the correlates of career motivation // Journal of Vocational Behavior. 1990. № 37 (3). P. 340–356.
11. *Schein E.H., Van Maanen J.* Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management // Organizational Dynamics. 2016. № 45. P. 165–173.
12. *Sturges J., Guest D., Conway N., Davey K.M.* A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work // Journal of Organizational Behavior. 2002. № 23 (6). P. 731–748.