

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА РАБОТНИКА: АКТУАЛЬНОСТЬ, СУЩНОСТЬ, ВИДЫ,  
ДЕТЕРМИНАНТЫ, ИНДИКАТОРЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

**PROFESSIONAL CAREER OF THE WORKER: RELEVANCE, ESSENCE, TYPES, DETERMINANTS,  
INDICATORS OF RESEARCH**

**С.И. Сотникова, Н.З. Сотников**

**S.I. Sotnikova, N.Z. Sotnikov**

*Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ»  
Novosibirsk State University of Economy and Management*

*Статья поступила в редакцию 10 ноября 2014 г.*

В условиях необходимости постоянно внедрять новые бизнес-инициативы экономический рост и процветание организаций все больше зависят от конкурентоспособности человеческих ресурсов. Конкурентоспособность работника не является состоянием застывшим, законченным, требуется постоянное обновление имеющихся знаний, навыков и приобретение новых. В связи с этим возрастает объективная необходимость познания процессов организации, развития и разрушения профессиональной карьеры. В условиях возрастания конкуренции за человеческие ресурсы в бизнесе, который все больше базируется на идеях и брендах, профессиональная карьера ориентирована на защиту интеллектуального капитала организации. Она позволяет гарантировать организации преемственность в управлении бизнесом, обеспечивать его безопасность за счет назначения на ключевые позиции лояльных, проверенных работников, хорошо знающих специфику бизнес-процессов в организации. В статье рассмотрена концепция профессиональной карьеры как метамоделей управления конкурентоспособностью. В рамках этой концепции обоснованы направления исследования видов и индикаторов профессиональной карьеры сквозь призму конкурентоспособности работника.

The economic growth and prosperity of the organizations increasingly depends on competitiveness of human resources. The competitiveness of the employee requires constant updating of existing and acquisition of new knowledge and skills. In this regard objective need of knowledge of processes of the organization, development and destruction of professional career increases. In conditions of increasing competition for human resources in business, which is increasingly based on the ideas and brands, professional career is focused on the protection of the intellectual capital of the organization. It helps to ensure the organization's continuity in the management of the business, to ensure its security at the expense of appointments to key positions loyal, trusted employees, with good knowledge of the specific business processes of the organization. In article the concept of professional career as metamodels of the competitiveness management is considered. Within this concept the directions of research of the professional career types and indicators through a prism of competitiveness of the worker are proved.

*Ключевые слова:* конкурентоспособность человеческих ресурсов, карьера, профессиональная карьера, индивидуальное развитие, личностное развитие, профессиональное развитие, виды профессиональной карьеры, индикаторы профессиональной карьеры, личное карьерное пространство, динамика карьеры, норма карьеры, пределы карьеры, карьерный дауншифтинг, карьерный апшифтинг.

*Key words:* competitiveness of the human resources, career, professional career, individual development, personal development, professional development, types of professional career, indicators of professional career, personal career space, dynamics of career, norm of career, career limits, career downshifting, career upshifting.

Российская экономика развивается стремительными темпами. Инновационный тип развития экономики, качественно изменяя спрос на рабочую силу, предполагает постоянное приведение качества человеческого капитала в организации в соответствие со сдвигами в технологическом базисе, ценностными установками, стереотипами производственного и потребительского поведения наемного персонала и хозяйствующих субъектов. Решающей предпосылкой конкурентоспособности отечественных предприятий становится высококвалифицированная рабочая сила, которая, будучи постоянно обучаемой, заинтересована в результатах своей деятельности и способна к быстрой адапта-

ции к изменениям во внешней и внутренней среде организации. Компетенции сотрудников предстают как один из основополагающих факторов личного и организационного успеха, а затраты на их формирование и развитие – как инвестиции в человеческий капитал сотрудников, а значит, в успех компании.

Осознание стратегической ценности компетенций персонала требует нового подхода к формированию устойчивой системы взглядов, убеждений, принципов, качеств человека, позволяющих ему избирательно сохранять свои личностные и профессиональные позиции и интересы в изменяющихся условиях современной жизни и профессиональной деятельности,

т. е. к профессиональной карьере. На первый взгляд, создается впечатление, что управление профессиональной карьерой требует больших затрат времени и денег и явно уступает по эффективности найму профессионалов высокой квалификации («звезд»). Но при более детальном анализе практики [1; 2, с. 25; 3–5] становится, очевидно, что более эффективным для организации является повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе создания условий для непрерывного возобновления конкурентных преимуществ<sup>1</sup> работника в профессиональной деятельности на протяжении его трудовой жизни, чем привлечение новых работников. Не располагая приверженным, заинтересованным в делах организации, лояльным и преданным персоналом, патриотами, очень трудно добиваться высокого уровня конкурентоспособности и говорить о перспективах повышения эффективности бизнес-деятельности.

Профессиональная карьера – это индивидуально-осознанное личностно-профессиональное позиционирование работника<sup>2</sup> в конкретной жизненной ситуации с учетом внеорганизационной и внутриорганизационной реальности. Профессиональную карьеру работник формирует, работая как в одной организации всю трудовую жизнь, так и в разных организациях.

Ценность профессиональной карьеры для современного работника – это внутренняя устремленность к ней с тем, чтобы получать и приносить пользу, признание, удовольствие, наслаждение, радость и т. п. Карьера побуждает человека, осознающего пределы свободы и ответственности за самореализацию (в формальном, неформальном и информальном проявлениях), к освоению и совершенствованию способа жизнедеятельности, задает ему границы и формы, придает направленность на достижение конкурентоспособности, личностной и профессиональной устойчивости. Человек открывает для себя новый интерес к жизни и трудовой деятельности, узнает в себе новые возможности и начинает получать удовольствие не только от самой карьеры, но и от того, чем он ее обогащает, что новое он в нее привносит.

Карьера является ценной и для социума, так как ее созидательная направленность обогащает общество новыми возможностями и ресурсами. В условиях растущей конкуренции за высококвалифицированные кадры управление карьерой выступает средством преумножения интеллектуального капитала организации и защиты бизнес-деятельности от застоя, помогает накапливать ресурсы для творчества и созидания, побуждая каждого работника к развитию и накоплению внутренней силы, определению

новых возможностей воспроизводства конкурентных преимуществ. Профессиональная карьера призвана помочь каждому работнику стать более результативным, увязать интересы людей с интересами организации, чтобы условия занятости и труда устраивали обе стороны, формировать рынок профессионалов. В этом контексте профессиональная карьера предстает как система индивидуально осознанных основополагающих морально-этических принципов, норм и правил побуждения человека к личностному и профессиональному развитию на благо организации.

Главным классификационным признаком профессиональной карьеры является свойственное той или иной культуре общественное разделение труда. По этому признаку следует выделять карьеру специализации и карьеру транспрофессионализации.

*Профессиональная карьера специализации* находит отражение в ориентации работника на определенную профессиональную сферу деятельности, выделенную из совокупности по общности предметов, орудий, технологий и результатов труда. Эта карьера обусловлена особым профессиональным типом личности и уровнем овладения профессиональной деятельностью. Профессиональная карьера специализации предполагает индивидуально осознанное воспроизводство компетенции (конкурентных преимуществ) в одной сфере профессиональной деятельности.

*Профессиональная карьера транспрофессионализации*, являясь результатом осознанной позиции и поведения работника, представляет собой сложный социально-экономический процесс непрерывного воспроизводства конкурентных преимуществ в различных видах профессиональной деятельности. Эта карьера обусловлена влиянием на работника непредвиденных обстоятельств, которые требуют от него определенной свободы действий для принятия решений в возникающей нестандартной ситуации. Такая карьера позволяет работнику получить дополнительные выгоды за счет выхода на различные сегменты работодателей.

*Содержательно* карьера транспрофессионализации работника выступает как совокупность перемен труда, связанных с освоением либо смежных операций и функций, либо смежных профессий, либо новой, более сложной профессии, либо другой профессии примерно равной сложности. *Структурно* карьера транспрофессионализации работника оформляется как совокупность карьер специализации, позволяющая овладеть компетенциями (конкурентными преимуществами) в различных профес-

сиональных областях деятельности. Транспрофессиональная карьера выступает не как механическая сумма, а как социально-комбинированная совокупность различных карьер специализации, которая тем гармоничнее, чем технологичнее взаимосвязи, соединяющие карьеры специализации в совокупную карьеру – карьеру транспрофессионализации – и последнюю со стратегическими целями работника и работодателя. Эта карьера основывается на принципах синергии, интеграции и дифференциации.

*Синергия карьеры транспрофессионализации* означает совместное и однородное функционирование карьер специализации. В любой карьере транспрофессионализации возможен как прирост энергии, так и снижение общего энергетического ресурса по сравнению с простой суммой энергетических возможностей входящих в нее карьер специализации. Но по закону синергии сумма свойств организованного целого карьеры транспрофессионализации должна быть больше, чем сумма свойств всех входящих в нее карьер специализации.

*Интеграция карьер специализации* напрямую направлена на формирование и становление ценностно-ориентационного и предметно-ценностного единства индивида, на достижение и упрочение их синергетической совместимости, а не на нивелирование индивидуальных карьер специализации. Понятно, что синергетическая совместимость карьер специализации во многом обеспечивает высокий уровень устойчивости и стабильности человека, позволяет не только определять эффективную тактику его актуальной карьеры и жизнедеятельности, но и адекватно решать вопросы его перспективного развития.

Основываясь на принципах *дифференциации*, карьера транспрофессионализации обусловлена спецификой и иерархизацией конкурентных преимуществ, закономерным статусным и ролевым расслоением, сложностью композиции конкурентоспособности работника.

Совершенно очевидно, что, будучи конструктивно сбалансированы, и синергия, и интеграция, и дифференциация как глобальные принципы карьеры транспрофессионализации ориентированы прежде всего на совершенствование личностно-профессионального позиционирования работника, позволяющего ему сохранять свои личностные позиции и интересы в жизни и труде, проявлять гибкость в принятии решений, развиваться и адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям. Итак, транспрофессиональная карьера направлена, во-первых, на получение доступа к различным сегментам работодателей путем

удовлетворения рыночной потребности в труде полифункционального назначения; во-вторых, на достижение соответствия содержания работы развивающимся способностям работника; в-третьих, на внесение в работу большего разнообразия, усиление ее творческих аспектов; в-четвертых, на постоянное накопление профессиональной компетентности работников.

В качестве детерминант (от лат. *determinare* – «определять») профессиональной карьеры следует рассматривать иницирующие причины, движущие силы, определяющие динамику предрасположенности личности к освоению и совершенствованию способа личностно-профессионального позиционирования в социальной жизни (трудовой, семейной, досуговой сферах жизни). Детерминанты влияют на взгляды, позиции, поведение, последовательность целей профессионального развития и процесс достижения этих целей.

Следует выделять три вида детерминант карьеры:

- условия карьеры – определяются развитием (взрослением) личности, т. е. тем, что само по себе не порождает карьеру, но влияет на нее, т. е. *индивидуальное развитие* человека ( $P_u$ );
- причины карьеры – обуславливают саму необходимость карьеры, т. е. *личностное развитие* ( $P_n$ );
- факторы карьеры – отражают некоторый смысл для человека, т. е. *профессиональное развитие* работника ( $P_p$ ).

Изучение причин и условий позволяет ответить на вопрос о том, почему профессиональная карьера необходима, изучение факторов – на вопрос о том, почему она имеет определенный вид, скорость овладения компетенциями, направленность и т. п. Иначе говоря, профессиональная карьера как процесс воспроизводства конкурентных преимуществ представляет собой синтез индивидуального, личностного и профессионального развития человека.

На *индивидуальное развитие* решающее влияние оказывают биологические факторы: наследственность, особенности организма, состояние здоровья, физическая и психическая энергетика и т. д. Индивидуальные особенности являются источниками персонифицированного проявления карьеры в жизни человека и влияют на темп, уровень развития человека и как личности, и как профессионала. Учет индивидуальных особенностей следует рассматривать как наиболее кардинальное средство стимулирования профессионализма, гарантию эффективной профессиональной карьеры. В этом контексте профессиональная карьера выступает как устройство «селекции», которое сортирует работни-

ков по их индивидуальным особенностям: работники стремятся найти сферу профессиональной деятельности для наиболее полной реализации своих способностей.

На личностное развитие решающее влияние оказывают психические особенности и ведущая деятельность<sup>3</sup>. Профессиональная карьера есть выражение личности, а не какая-нибудь случайность или предоставленный шанс. Та или иная профессиональная карьера привлекает к себе личности, имеющие определенные сходные характеристики.

У каждого человека есть первооснова карьеры – набор определенным образом сочетаемых между собой и взаимодействующих личностных образований, которые эволюционно изменяют систему взглядов, убеждений, принципов, социально-нравственных качеств человека. Личностные особенности определяют, во-первых, необходимость, значимость карьеры для человека, т. е. степень, в которой он воспринимает воспроизводство своих компетенций как что-то важное, ценное и стоящее; во-вторых, ответственность за карьеру, т. е. степень, в которой человек чувствует себя ответственным за совершенствование, личностно-профессиональное позиционирование на протяжении рабочей жизни; в-третьих, устойчивость карьеры, т. е. способность работника изменять систему карьеры в меняющихся обстоятельствах и справляться с негативными рабочими ситуациями. Лично-

стные особенности сами по себе могут способствовать повышению внутренней заинтересованности работника к формированию, развитию и даже разрушению профессиональной карьеры.

На профессиональное развитие решающее влияние оказывают социально-экономические факторы и профессиональная (как ведущая) деятельность. Профессиональное развитие – это процесс социализации человека, направленный на присвоение им различных аспектов мира труда, в частности – профессиональных ролей, профессиональной мотивации, профессиональных знаний и навыков. Основной движущей силой профессионального развития является стремление личности к интеграции в социальный контекст на основе идентификации социальным группам и институтам. Тем самым успешность профессиональной карьеры зависит от преодоления противоречий личности и профессиональной среды. Р.М. Белбин подчеркивал, что талантливые люди, оказавшись в чуждой для них среде, часто лишаются своих способностей [6, с. 24].

Индивидуальное, личностное и профессиональное развитие идут неравномерно, в силу этого у каждого человека складывается своя уникальная профессиональная карьера. В зависимости от соотношения темпов индивидуального, личностного и профессионального развития можно выделить следующие виды профессиональной карьеры (табл.)

### Классификация видов профессиональной карьеры транспрофессионализации

<i>Вид профессиональной карьеры</i>	<i>Критерии взаимодействия индивидуального, личностного и профессионального развития работника</i>	<i>Характеристики профессиональной карьеры специализации работника</i>	<i>Характеристики профессиональной карьеры транспрофессионализации работника</i>
Адаптивная	$P_u > P_l > P_n$ Индивидуальное развитие не создает условий для личностного и профессионального развития	Отсутствуют интересы, склонности и способности к какой-либо деятельности, профессиональная подготовленность не выражена. В отдельных случаях хорошее физическое развитие становится условием и побудителем высокой профессиональной активности и основой успешного личностного роста	Индивидуально осознанные позиция и поведение ориентированы на формирование рабочей силы массового спроса, не имеющей особых навыков (без длительной подготовки) и способной выполнять простые, повторяющиеся действия, которые легко запомнить. В основе этой карьеры лежит принцип «кое-что для каждого»
Профессионально-репродуктивная (или альтруистическая)	$P_l > P_u > P_n$ Личностное развитие идет более интенсивно, чем индивидуальное и профессиональное	Отсутствует забота о физической конкурентоспособности, интерес к профессиональным достижениям вторичен, акцент делается на развитие системы отношений к окружающей среде, людям, предметам материальной и духовной культуры, привязанности к семье и др.	Работник ориентирован на формирование такой рабочей силы, которая в наибольшей степени соответствует высшему уровню в функциональном и квалификационном отношении и тем самым может обеспечить наибольшую выгоду для работника

Окончание табл.

Вид профессиональной карьеры	Критерии взаимодействия индивидуального, личностного и профессионального развития работника	Характеристики профессиональной карьеры специализации работника	Характеристики профессиональной карьеры транспрофессионализации работника
Личностно-продуктивная (или конкурентная)	$P_n > P_l > P_u$ Преимущественное профессиональное развитие	Профессиональные достижения, удовлетворяя потребности в самоутверждении, ведут к перестройке профессионального самосознания, оказывают влияние на систему мотивов, отношений и ценностных ориентаций и в конечном счете инициируют перестройку всей структуры личности	Индивидуально осознанное поведение связано со своеобразной селекцией ранее сформированной компетенции: «отбраковка» тех элементов, которые не являются необходимыми для обеспечения эффективной профессиональной деятельности, и включение в общую структуру компетенции связей элементов, значимых для эффективной деятельности. Происходят качественные изменения характеристик деятельности, а также глубинные изменения и самого профессионала (как субъекта труда и личности)
Субъектно-креативно-профессиональная	$P_u \leq P_l \leq P_n$ Относительное соответствие темпов индивидуального, личностного и профессионального развития	Это оптимальное соотношение, обуславливающее реализацию, «выполнение» человеком себя	Устойчивое комплексное образование в структуре личности работника, проявляющееся в стремлении к творческой самореализации

Индикаторы профессиональной карьеры – это доступные наблюдению и измерению ее характеристики (признаки), позволяющие диагностировать успешность или неуспешность личностно-профессионального позиционирования работника в конкретной жизненной ситуации. Индикаторы карьеры представляют собой статистические и другие ряды данных, которые определяют текущее состояние профессиональной карьеры и ее динамики в целом или отдельных свойств. Основными индикаторами профессиональной карьеры являются личное карьерное пространство, динамика профессиональной карьеры, норма профессиональной карьеры и карьерные отклонения, пределы (границы) профессиональной карьеры, а также ценовые характеристики карьеры.

*Личное карьерное пространство* – это совокупность общих направлений личностно-профессионального позиционирования человека в конкретной внеорганизационной и внутриорганизационной реальности, которые воспринимаются им как некие точки профессионализма, статуса в профессиональной среде. Оно дает человеку возможность видеть перспективу собственного профессионального развития,

расширения сферы деятельности, использования способностей, умений, талантов, др. Личное карьерное пространство позволяет оценить вероятность достижения целей профессиональной карьеры посредством реализации своих личностных ресурсных возможностей. Предвидя последствия пребывания в той или иной точке карьерного пространства и осознавая свои ресурсы для достижения карьерных целей, человек может действовать в соответствии с социально предписанным способом воспроизводства компетенции (конкурентных преимуществ).

Личное карьерное пространство работника непременно сочетается с процессом его целенаправленного ограничения:

- личностными качествами – структурой способностей, знаний, умений, навыков, поведенческими наклонностями, механизмами приспособления к окружающей среде и т. п.;
- мотивационными качествами – взглядами, целями жизни, ценностями, интересами, намерениями, устремлениями, ожиданиями в сфере труда трудоспособных индивидов, системой фиксированных установок на профессию и профессиональный труд и т. п.;

- требованиями организационного соответствия – способностью работника трудиться в условиях конкретной корпоративной формальной и неформальной культуры;

- ситуативными факторами – организационно-экономическими (отражающими условия формирования корпоративной конкурентоспособности персонала), социально-экономическими (зависящими от соотношения спроса и предложения на функциональное качество труда), социально-психологическими (характеризующими требования к качеству работников, их мотивации и определяющими удовлетворенность человека в освоении карьерного пространства), социально-демографическими (определяющими характер влияния демографических процессов, социальной структуры на социальную активность работника), культурными (определяющими предпочтительность того или иного карьерного пространства, направления карьеры, ее скорости и т. п.).

*Динамика карьеры* – это временное изменение карьерной мобильности работника. Она у разных работников сугубо индивидуальна. На динамику карьеры оказывают значительное влияние как внешние, так и внутренние факторы, которые могут как активизировать и ускорить, так и затормозить процесс обновления компетенций на любой стадии профессиональной карьеры, породить «карьерный взлет» (скачок) или спровоцировать карьерную стабилизацию, карьерное падение. Динамика карьеры зависит от диапазона и последовательности карьерных позиций<sup>4</sup>, а также от присущих каждому человеку качеств, отличающих его от коллег такого же возраста, квалификации, статуса.

Динамика карьеры характеризуется скоростью карьеры. У каждого работника складываются определенные представления о скорости и тренде карьеры, которая является приемлемой для него и практикуется в организации.

*Скорость профессиональной карьеры* ( $\bar{v}$ ) – это векторная величина, характеризующая интенсивность изменения компетенции (конкурентных преимуществ) работника во времени. Скорость профессиональной карьеры может принимать как положительное, так и отрицательное значение. Так, одни работники развиваются динамично и успешно ( $v > 0$ ), вторые – словно стоят на месте ( $v \approx 0$ ), третьи – переживают непроходящий кризис ( $v < 0$ ). С помощью коэффициента скорости можно определить характер профессиональной карьеры, который может быть охарактеризован как профессиональный прогресс ( $v > 0$ ), стагнация ( $v \approx 0$ ), регресс ( $v < 0$ ).

*Профессиональный прогресс* – это динамика карьеры, при которой работник ориентирован на выявление, развитие различными способами компетенции для усиления конкурентной позиции на рынке труда. При такой динамике карьеры работники в короткие сроки могут достигнуть довольно высоких результатов благодаря своей энергии, напору, способности принимать нестандартные решения.

*Стагнация* связана с тем, что работник достигает плато карьеры, т. е. он не видит для себя перспектив роста в профессии или не стремится к этому росту, его по тем или иным причинам устраивает достигнутая роль, единственным мотивом в работе становится защита собственного статуса и доходов. Все сотрудники организации, в конечном счете, достигают точки стагнации, но некоторые – гораздо раньше других. Специалист, ориентированный на карьерную стагнацию, рискует превратиться в пассивного и ультраконсервативного работника. Подобная позиция тормозит его профессиональную карьеру.

*Карьерный регресс* (или *профессиональный дауншифтинг*) – это динамика карьеры работника, связанная с добровольным отказом от инвестиций в совершенствование своих конкурентных преимуществ в труде и с ориентацией на внеслужебную (личностную) карьеру (жизнь ради себя и/или семьи). Работники, которые ориентированы на подобную карьеру, отказываются делать дальнейшие шаги по развитию компетенции (конкурентных преимуществ), потому что цена их достижения слишком высока. При этом они могут играть значительную роль в профессиональной деятельности в организации, но зачастую продуктивная творческая деятельность сменяется формальным исполнением обязанностей, стремлением максимально сузить их границы.

Крайним состоянием карьерного регресса является *профессиональный апшифтинг*, т. е. добровольный полный отказ от профессионального развития работника как личности, что в условиях стремительного научно-технического прогресса неизбежно ведет к утрате конкурентных преимуществ в профессиональной деятельности (деградации). Профессиональный апшифтинг есть отрицание необходимости профессионального развития человека.

*Нормой профессиональной карьеры* считается непрерывность совершенствования профессионализма работника, т. е. постоянное воспроизводство компетенций (конкурентных преимуществ) работника.

В отечественной практике сложились следующие нормативы периодичности обновле-

ния знаний, умений навыков: для работников, выполняющих функциональные обязанности, с непрофильным образованием – не реже одного раза в три года; для работников с профильным образованием – не реже одного раза в пять лет.

Своеобразие воспроизводства человеческих ресурсов в условиях современного научно-технического прогресса состоит в том, что прослеживается тенденция сокращения жизненного цикла компетенций работника с точки зрения скорости морального их устаревания. Научно установлено, что после окончания высшего учебного заведения ежегодно теряется в среднем 20 % знаний. Налицо устаревание знаний по различным отраслям науки, жизненный цикл компетенции, например, в металлургии составляет 3,9 года, в машиностроении – 5,2 года и т. д. [7, с. 134–135]. Аналогичные процессы происходят и в развитых странах Запада. Так, исследования зарубежных ученых по вопросам экономической эффективности воспроизводства компетенции работника свидетельствуют, что срок воздействия инвестиций в человеческий капитал сокращается, составляя иногда всего 2–4 года. Исходя из сказанного выше, в современных условиях в качестве нормы профессиональной карьеры следует признать периодичность обновления знаний, умений, навыков, равную одному разу в три года.

Таким образом, если фактическая периодичность обновления компетенций составляет каждые три года, то следует говорить о *нормальной карьере*; если чаще, чем раз в три года, – об *ускоренной*; если реже, чем раз в три года, – о *застойной*.

*Предел (граница) профессиональной карьеры работника* – это мера, определяющая возможности воспроизводства его компетенции (конкурентных преимуществ) на отдельных этапах профессионального становления. Границы могут быть личностными и организационными.

К *личностным субъективным пределам карьеры* относится внутреннее убеждение человека, что для достижения профессионализма он не располагает реальными возможностями или личными достоинствами. Это связано с тем, что биологическая и социальная наследственность работника создает характерные структуры способностей, навыки восприятия, взгляды, цели жизни, ценности, поведенческие наклонности, механизмы приспособления к окружающей среде. Спектр этих качеств может благоприятствовать формированию предпосылок для профессиональных предпочте-

ний, потенциалов для определенных стремлений и достижений работника. Если же подходящей ситуации нет или человек субъективно считает ее несуществующей, его потребность воспроизводства компетенции (конкурентных преимуществ) остается в сознании как непроявленное стремление. В зависимости от спектра этих качеств можно выделить психофизиологические и социально-экономические пределы.

К *организационным границам* относится признание того, что в настоящий момент работодатель не может удовлетворить потребности работника в профессиональной карьере, даже если они разумны и приемлемы. Несовпадение личной и рыночной потребностей в воспроизводстве компетенции (конкурентных преимуществ) связано с существующим разделением труда и неравномерным развитием отдельных отраслей экономики, регионов, организаций и профессий, создающими неодинаковые условия для профессиональной карьеры работников. Несовпадение этих потребностей может происходить во времени и в пространстве.

Важным показателем оценки профессиональной карьеры работника являются *ценовые характеристики* – коэффициент финансовой выгодности карьеры работника ( $k_{z_k}$ ):

$$k_{z_k} = \frac{Z_k^u}{Z_k^f},$$

где  $Z_k^u$  – ценовая оценка достижения личностно-значимой выгоды от карьеры;  $Z_k^f$  – расходы на личностно-профессиональное позиционирование в труде.

Расходы на личностно-профессиональное позиционирование работника в труде  $Z_k^u$  формируются с учетом инвестиций в человеческий капитал, к которым добавляется желаемая прибыль от них.

Ценовая оценка достижения личностно-значимой выгоды от карьеры определяется либо с учетом оплаты труда, выплат социального характера, а также прочих расходов, не относящихся к фонду заработной платы и выплатам социального характера; либо с учетом внезарплатных характеристик труда, ориентированных на приспособление заработной платы и прочих условий работы под предпочтения работников (например, им приходится дополнительно оплачивать труд в условиях повышенного риска и дискомфорта).

В зависимости от значения коэффициента финансовой выгодности карьеры работника ( $k_{z_k}$ ), следует различать перспективную или пролонгированную (удлиненную) ( $k_{z_k} \geq 1$ ) и

деформированную ( $k_z < 1$ ) профессиональную карьеру.

Итак, профессиональную карьеру работника следует рассматривать как своеобразный механизм регулирования воспроизводства конкурентных преимуществ работника, обеспечивающий обратную связь в контуре управления. Профессиональная карьера, являясь одним из основополагающих методов приведения качества человеческого капитала в организации в соответствие со сдвигами в технологическом базисе, а также ценностными установками, стереотипами производственного и потребительского поведения наемного персонала и хозяйствующих субъектов, стимулирует работодателей изменять существующие методы и формы хозяйствования во всех сферах современного менеджмента, и в первую очередь при управлении профессиональной карьерой персонала. Эти изменения необходимо базировать на существующих потребностях работников, которые, несмотря на сложное экономическое положение, не ограничиваются только материальной составляющей.

#### Примечания

<sup>1</sup> Конкурентные преимущества – это количественные и качественные характеристики компетенций работника, определяющих его успех в рыночной конкуренции.

<sup>2</sup> Личностно-профессиональное позиционирование работника – это фиксации и закрепления определенного его статуса (положения) в профессиональной сфере деятельности в соответствии со знаниями, умениями, навыками, установками.

<sup>3</sup> Ведущая деятельность – это деятельность, выполнение которой определяет формирование основных психологических новообразований человека на данной ступени развития его личности. Различа-

ют следующие виды ведущей деятельности: непосредственно-эмоциональное общение; предметно-манипулятивная деятельность; сюжетно-ролевая игра; учебная деятельность; профессионально-учебная деятельность и т. д.

<sup>4</sup> Карьерная позиция – это та статусно-профессиональная позиция, которая позволяет работнику получить лично-значимые выгоды в различных жизненных и трудовых ситуациях [5].

1. *Кудаева М. М.* К вопросу о развитии персонала организаций // Управление персоналом: современные концепции и эффективные технологии. – Челябинск : ИЦ ЮУрГУ, 2014. – С. 94–101.

2. *Половинко В. С.* Реорганизация систем управления персоналом на современном этапе // Диспут плюс. – 2012. – № 4(4). – С. 25–32.

3. *Саруханов Э., Сотникова С.* Маркетинг персонала на предприятии // Проблемы теории и практики управления. – 1996. – № 1. – С. 88–92.

4. *Сотникова С. И., Волянский Г. Н.* Движение персонала как механизм повышения корпоративной конкурентоспособности в нестабильной среде // Вестн. НГУЭУ. – 2012. – № 2. – С. 46–55.

5. *Сотникова С. И.* О карьерном пространстве в российском обществе // Известия ИГЭА. – 2014. – № 3 (95). – С. 46–52.

6. *Белбин Р. М.* Роли в команде и самооценка предпочитаемых вами ролей // Эффективный менеджер: взгляды и иллюстрации. – Жуковский : МЦДО ЛИНК, 1997. – С. 13–26.

7. *Старобинский Э. Е.* Как управлять персоналом? – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1995. – 241 с.