

РИСКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ: ВНУТРЕННИЕ ФОКУСЫ И ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ

Н.З. Сотников

Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ» (Новосибирск, Россия)

Информация о статье

Дата поступления
10 сентября 2023 г.

Дата принятия в печать
16 октября 2023 г.

Тип статьи

Исследовательская статья

Ключевые слова

Профессиональная карьера, риски, профессиональная устойчивость, функции рисков, показатели оценки рисков

Аннотация. Неопределенность профессиональной карьеры в будущем и невозможность точного ее предвидения с неизбежностью становятся источником рисков. В теории и практике имеется высокая теоретико-методологическая и методическая неопределенность риска профессиональной карьеры как экономической категории. В этом контексте актуальным является исследование экономической категории «риск профессиональной карьеры». Методология исследования опирается на теоретический анализ источников, посвященных современным вызовам достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда. Информационной и эмпирической базой исследования послужили данные аналитических обзоров, статистической отчетности и первичных кадровых документов коммерческих банков, нормативно-правовая документация, регулирующая деятельность в банковском секторе экономики. В статье анализируются эмпирические данные, характеризующие приоритеты и тенденции рисков профессиональной карьеры банковских работников на примере коммерческих банков г. Новосибирска с предпринимательской стратегией развития. Научная новизна заключается в обосновании авторского подхода к развитию современной концепции рисков профессиональной карьеры: дана авторская трактовка понятия «риск профессиональной карьеры», предложена многоуровневая систематизация видовых рисков профессиональной карьеры с позиций перспектив, раскрыто их содержание и характерные особенности, место и роль, предложена система показателей оценки риска профессиональной карьеры, а также выявлены тенденции рисков профессиональной карьеры в банковских организациях с предпринимательской стратегией. Статья является логическим продолжением опубликованных автором в отечественных и зарубежных изданиях результатов своих исследований относительно развития концептуальных основ управления рисками карьеры с позиций конвергенции управления карьерой с риск-менеджментом.

RISKS OF A PROFESSIONAL CAREER: INTERNAL FOCUSES AND EXTERNAL FACTORS

N.Z. Sotnikov

Novosibirsk State University of Economics and Management (Novosibirsk, Russia)

Article info

Received
September 10, 2023

Accepted
October 16, 2023

Type paper

Research paper

Keywords

Professional career, risks, professional stability, risk functions, risk assessment indicators

Abstract. The uncertainty of a professional career in the future and the impossibility of accurately anticipating it inevitably becomes a source of risks. In theory and practice, there is a high theoretical, methodological and methodological uncertainty of the risk of a professional career as an economic category. In this context, it is relevant to study the definition of the concept of "professional career risk". The research methodology is based on a theoretical analysis of bibliographic sources devoted to modern challenges of achieving professional sustainability of human resources. The statistical data of analytical reviews, statistical reports and primary personnel documents of commercial banks, regulatory and legal documentation regulating activities in the banking sector of the economy served as the informational and empirical basis of the study. The article analyzes empirical data characterizing the priorities and trends of the risks of the professional career of bank employees depending on the development strategy of commercial banks in Novosibirsk. The scientific novelty lies in the substantiation of the author's approach to the development of the modern concept of professional career risks: the author's interpretations of the concepts of financial and non-financial risks of a professional career are given, their content and characteristic features, place and role, priorities and their tendencies of their occurrence and implementation are disclosed. In accordance with the author's approach, it is recommended to monitor the risk profile of a professional career, which creates information support for the development of preventive measures to optimize financial risks. The article is a logical continuation of the results of the author's research published in domestic and foreign publications on the development of the conceptual foundations of career risk management from the standpoint of convergence of career management with risk management.

1. Введение: постановка проблемы.

В современных условиях турбулентности, нестабильности и, соответственно, непредсказуемости факторов внешней и внутренней среды профессиональная карьера предстает как движущая сила для увеличения актива знаний персонала, оптимизации инвестиций в человеческий капитал, извлечения максимально возможной прибыли от интеллектуальных ресурсов. «В современном, динамически меняющемся мире знания устаревают мгновенно, не успев появиться на рынке, что вызывает необходимость постоянного самосовершенствования и развития человеческих ресурсов, чтобы создать гарантии их востребованности в будущем» [1, с. 46–54]. Профессиональная карьера задает границы, формы и направленность достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда, способствующей плодотворной занятости и достойной работе. При этом профессиональная карьера в силу уникальности своей природы, ориентированной на будущее в условиях отсутствия полноценной базы анализа и аппроксимации данных прошедшего периода, сопряжена с риском. Это формирует объективную необходимость исследования профессиональной карьеры с позиций выявления благоприятных, неблагоприятных и нейтральных способов достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов в рыночной системе разделения труда.

Следует признать, что теоретико-методологические основы управления рисками активно рассматриваются в работах Т.П. Винокурова [2, с. 14–25], Н.В. Самсоновой, Е.С. Минковой [3, с. 28–30], И.И. Ковалева [4, с. 29–35], Ю.А. Фридмана, Г.Н. Речко, А.Ю. Лямина [5, с. 148–154], М.В. Леднева [6, с. 54–65] др. Содержание общих и специфических признаков понятия управления рисками человеческих ресурсов (далее – HR-рисками) исследуют в своих работах Е.А. Гребенюк [7, с. 370–371], И.А. Заряная [8, с. 137–141], Н.В. Кузнецова [9, с. 20], А.Е. Митрофанова, Д.К. Захаров, Р.А. Ашурбеков [10; 11, с. 228], Abdullah Atiah A. Alzahrany [12], M. Embski, B. Skowron-Mielnik, G. Wojtkowiak [13]). Но, несмотря в целом на значительный вклад ряда ученых в разработку научных проблем рыночных рисков, в том числе HR-рисков, к настоящему времени наблюдается дефицит в отечественной и зарубежной экономике труда концептуальных исследова-

ний рисков профессиональной карьеры, приоритетов и тенденций их возникновения и реализации.

Следует заметить, что автор статьи имеет определенный вклад в развитие теории, методологии и методики рисков деловой карьеры. Авторская позиция по проблеме рисков деловой карьеры, их взаимосвязи и взаимовлиянии на достижение равновесия между личностью и профессиональной средой раскрыта в ряде статей автора [14, с. 146–155; 15, с. 1035–1040; 16].

Принимая во внимания современные тенденции стремительно развивающейся российской теории, методологии и методики, *целью статьи* является развитие концептуальных основ рисков профессиональной карьеры.

Задачами исследования является приведение в соответствие содержания современной концепции рисков профессиональной карьеры с реалиями времени: уточнена содержательная характеристика рисков профессиональной карьеры; развиты теоретико-методические основы формализации и оценки многоуровневых представлений о видовых особенностях этих рисков; проведен структурно-функциональный их анализ с позиций стратегического развития профессионального рынка труда.

Объектом наблюдения выступают 15 федеральных и региональных банков с различной организационной стратегией, функционирующие в г. Новосибирск.

Объектом исследования являются риски профессиональной карьеры.

Предметом исследования являются устойчивые и регулярные социально-экономические рискологические отношения, возникающие по поводу способа достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда.

Гипотеза исследования состоит в том, что в условиях ужесточения конкуренции объективно необходимым и весьма значимым элементом достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда, создающим условия для плодотворной занятости и достойной работы в будущем, является переход от минимизации нефинансовых рисков профессиональной карьеры к оптимизации ее финансовых рисков.

Научная новизна заключается в развитии современной концепции рисков профессиональной карьеры: дана авторская трактовка

риска профессиональной карьеры как экономической категории, предложен подход к формализации многоуровневых представлений о видовых особенностях этих рисков, раскрыто их содержание и характерные особенности, место и роль, приоритеты и тенденции, предложены показатели оценки рисков.

При написании статьи использованы *методы научного познания*: аналитическое абстрагирование, интерпретация, классификация и типологизация, сравнение. Исследование опирается на теоретический анализ библиографических источников, посвященных современным концептуальным подходам к исследованию рисков и деловой карьеры.

2. Риск профессиональной карьеры как социально-экономическая категория. Риск профессиональной карьеры – это новая экономическая категория, которая в рамках наук рискологии и управления карьерой не получила до сих пор развитие.

Риск профессиональной карьеры как экономическая категория представляет единство его экономического эффекта и экономических инвестиций на его предупреждение или снижение. Экономический эффект риска профессиональной карьеры сопряжен с вероятностным приращением дохода от плодотворной занятости человеческих ресурсов и достойной их работы, или, напротив, возможной потерей (частичной или полной) инвестированного капитала в профессиональную карьеру, необходимостью дополнительных инвестиций в связи с «нестабильностью занятости, ростом уязвимости и несостоятельности отдельных профессиональных групп человеческих ресурсов, поляризацией занятых по уровню доходов и занятости, интенсификации труда, дезинтеграции рынка труда и т. д.» [17, с. 119–120]. Экономические инвестиции, связанные с рисками профессиональной карьеры, предстают как форма снижения неопределенности и уменьшения возможных потерь от профессиональной карьеры, позволяющая сохранить или повысить длительный экономический эффект для нормального ее воспроизводства. Итак, риск профессиональной карьеры, будучи возведен в ранг экономической категории, позволяет ее характеризовать с точки зрения вероятности достижения ожидаемого экономического эффекта в условиях ограниченности инвестиций на пресечение потенциально возможных негативных ее сценариев, негативных последствий.

Экономический эффект риска профессиональной карьеры и экономические инвестиции в его предупреждение или снижение, подчиняющиеся разным закономерностям и поэтому не совпадающие по времени и направлению изменений, в единстве осуществляют принцип саморегулирования достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов в рыночной системе разделения труда. По этой причине *риск* профессиональной карьеры определяет вероятность выбора между возможными вариантами профессиональной карьеры: менее эффективным вариантом достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда, однако более вероятным, и более эффективным, но менее вероятным:

$$R = (P; In),$$

где R – риск профессиональной карьеры; P – вероятность (частота) рискованного события профессиональной карьеры; In – степень выраженности неблагоприятности рискованного события профессиональной карьеры и нежелательности его последствий.

«Сложность, динамичность и неопределенность позиционирования человеческих ресурсов на рынке труда через систему конкурентных социальных отношений (т. е. прав, обязанностей и ответственности), формируют значительное количество рисков, продуцируемых внутренней и внешней средой организации и создающих угрозу достижению субъективно-значимых выгод карьерными стейкхолдерами в изменяющихся трудовых ситуациях» [14, с. 146–155]. Поскольку риски, связанные с профессиональной карьерой, имеют бесконечное число исходов, где одни исходы более благоприятные, чем другие, то возрастает важность формализации многоуровневых представлений о видовых особенностях ее рисков, внешних взаимосвязях и внутренних процессах, влияющих на достижение цели профессиональной карьеры, т. е. профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда.

Формализация многоуровневых представлений о видовых особенностях рисков профессиональной карьеры на основе концепции американских экономистов Р. Каплана и Д. Нортон позволяет их рассматривать с позиций *j*-*тых* ($j=(1;4)$) перспектив R_j : «Инфраструктура» – R_1 , «Технологии» – R_2 , «Стейкхолдеры» – R_3 , «Финансы» – R_4 (табл.).

**Многоуровневое систематизация видовых рисков профессиональной карьеры
с позиций перспектив**

Multilevel systematization of specific risks of a professional career from the perspective of prospects

| <i>Перспективы риска профессиональной карьеры R_j ($j=(1;4)$)</i> | <i>Содержание перспективы риска профессиональной карьеры</i> | <i>Вид рисков профессиональной карьеры R_{jk}</i> |
|---|---|---|
| <i>Инфраструктура R_1</i> | Риски проектирования профессиональной карьеры R_{1k} | Риски личного ресурса профессиональной карьеры R_{11} Риски организационного ресурса профессиональной карьеры R_{12} Риски стратифицированной системы разделения и кооперации труда R_{13} Риски конкуренции на рынке труда R_{14} Риски институциональных границ и направлений мобильности работников R_{15} |
| <i>Технология R_2</i> | Риски адаптации профессиональной карьеры к изменяющимся условиям рыночной системы разделения труда R_{2k} | Риски профессиональной подготовленности, профессионального самоопределения, готовности к самостоятельному труду R_{21} Риски освоения профессиональных знаний и умений, формирования профессиональной позиции R_{22} Риски профессиональной интеграции, формирования профессионального менталитета, идентификации с профессиональной общественностью R_{23} Риски профессионального саморазвития и самореализации, ответственности за процесс достижения личных целей без постоянного внешнего воздействия R_{24} Риски репрофессионализации на основе приобретенных профессиональных и личностных качеств R_{25} |
| <i>Стейкхолдеры R_3</i> | Риски удовлетворенности ключевых стейкхолдеров профессиональной карьерой человеческих ресурсов R_{3k} | Риски соответствия HR-качества для исполнения функционала в сложных условиях без снижения его качества R_{31} Риски соответствия HR-качества с требованиями работодателя в конкретной профессиональной деятельности R_{32} Риски согласованности профессиональной карьеры работника с организационной R_{33} Риски освоения передовых приемов и методов труда, увеличения зоны обслуживания, освоения смежных операций и функций, смежных профессий R_{34} Риски освоения новой, более сложной или переход на другую профессию примерно равной сложности R_{35} |
| <i>«Финансы» R_4</i> | Риски эффективности инвестиций в профессиональную карьеру R_{4k} | Риски трудоемкости продукта (услуги) организации R_{41} Риски фонда полезно затраченного времени R_{42} Риски качества обслуживания R_{43} Риски профессионально-квалификационной структуры персонала R_{44} Риски масштабов межорганизационной карьеры R_{45} |

Показатели оценки риска профессиональной карьеры носят двоякий характер: *абсолютный и относительный*.

Абсолютный риск профессиональной карьеры R' ведет к реальному изменению эффекта от вероятного неблагоприятного его влияния на достижение цели профессиональной карьеры. Он происходит в результате неблагоприятного исхода по достижению профессиональной устойчивости человеческих ресурсов

на рынке труда в условиях уменьшения или сохранения его частоты:

$$R' = In_d \times P = (In - In_f) \times \frac{(N - N_f)}{N},$$

где In – влияние риска профессиональной карьеры в расчете на все человеческие ресурсы, охваченные профессиональной карьерой для достижения их профессиональной устойчивости на рынке труда; In_f – благоприятное влия-

ние риска профессиональной карьеры в расчете на человеческие ресурсы, которые сохранили или усилили профессиональную устойчивость на рынке труда; In_d – неблагоприятное влияние риска профессиональной карьеры в расчете на человеческие ресурсы, которые ослабили профессиональную устойчивость на рынке труда; N – все исходы профессиональной карьеры, количество которых равнозначно численности человеческих ресурсов, охваченных профессиональной карьерой для достижения их профессиональной устойчивости на рынке труда; N_f – количество благоприятных исходов профессиональной карьеры, которое равнозначно численности человеческих ресурсов, которые сохранили или усилили профессиональную устойчивость на рынке труда.

Относительный риск профессиональной карьеры R'' равнозначен эффекту от влияния риска в расчете на единицу неблагоприятного исхода профессиональной карьеры (рискового события). Показатель относительного (условного) риска профессиональной карьеры определяется путем оценки эффекта от влияния риска на достижение цели профессиональной карьерой на единицу неблагоприятного ее исхода:

$$R'' = \frac{In_d}{N_d} \times P = \frac{In - In_f}{N_d} \times \frac{(N - N_f)}{N},$$

где N_d – количество неблагоприятных исходов профессиональной карьеры, которое равнозначно численности человеческих ресурсов, которые ослабили профессиональную устойчивость на рынке труда.

Показатель риска профессиональной карьеры может быть рассчитан дифференцирован-

но по j -ой группе перспектив i -ой профессиональной карьеры R_{ij} , по каждому i -ому виду профессиональной карьеры R_i и совокупный (общий) риск профессиональной карьеры R :

$$R_{ij} = \frac{\sum_{k=1}^p R_{ijk}}{k}$$

$$R_i = \frac{\sum_{j=1}^4 R_{ij}}{4}$$

$$R = \frac{\sum_{i=1}^n R_i}{n}$$

где $k = (1; p)$ – число рисков по j -ой группе перспектив; $j = (1; 4)$ – число перспектив риска профессиональной карьеры; $i = (1; n)$ – число i -ых профессиональных карьер.

3. Компаративный анализ финансовых и нефинансовых рисков профессиональной карьеры. Проведенный анализ деловой карьеры банковских служащих за период 2010–2021 гг. свидетельствует о возрастающих рисках профессиональной карьеры в организациях. При этом динамика рисков профессиональной карьеры сильно зависит от стратегии развития банковской организации (рис. 1): наибольшие риски профессиональной карьеры имеются при предпринимательской стратегии и стратегии динамического роста (соответственно 0,87 и 0,78), наименьшие – при стратегии прибыльности (0,34) и ликвидационной (0,47), умеренные – при циклической (0,47).

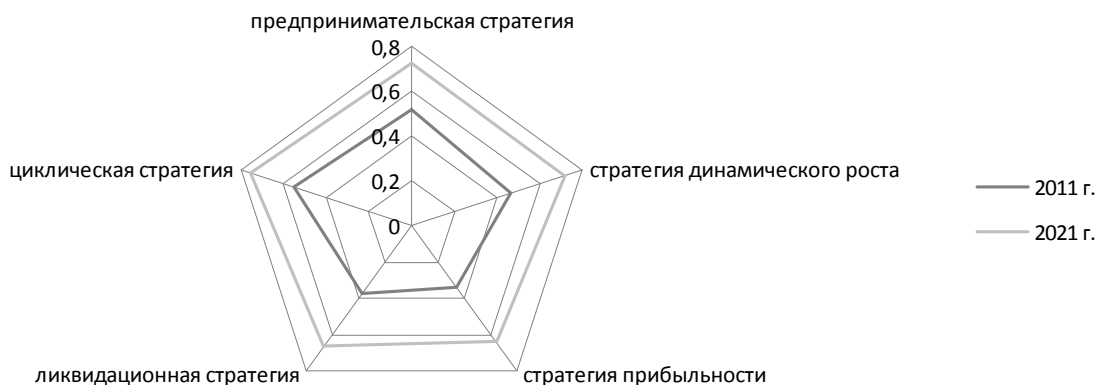


Рис. 1. Усредненный профиль рисков профессиональной карьеры в кредитных организациях с различной организационной стратегией в 2011 г. и 2021 г.

Fig. 1. Average risk profile of professional career in credit institutions with different organizational strategy in 2011 and 2021

В связи с нарастанием рисков профессиональной карьеры к 2021 г. была предпринята попытка углубленного исследования взаимосвязи и взаимодействия финансовых и нефинансовых рисков, причинно-следственных связей рисков по каждой из перспектив («Финансы», «Стейкхолдеры», «Технологии», «Инфраструктура»), ориентиров и возможностей фокусирования на риск-уязвимых перспективных направлениях [18–21].

Значение сводного риска профессиональной карьеры, характерное для рассматриваемых

организаций в 2011 г., составило 0,519 (рис. 2), т. е. характерен умеренный риск. Анализ профилей рассматриваемых рисков позволил фиксировать наибольшее значение риска для перспективы «Стейкхолдеры» (0,87), среднее – для перспективы «Инфраструктура» (0,63), слабое – для перспектив «Финансы» (0,265) и «Технологии» (0,31). Итак, в этот период достижение профессиональной устойчивости на рынке труда банков в большей степени зависело от нефинансовых рисков профессиональной карьеры (рис. 2).

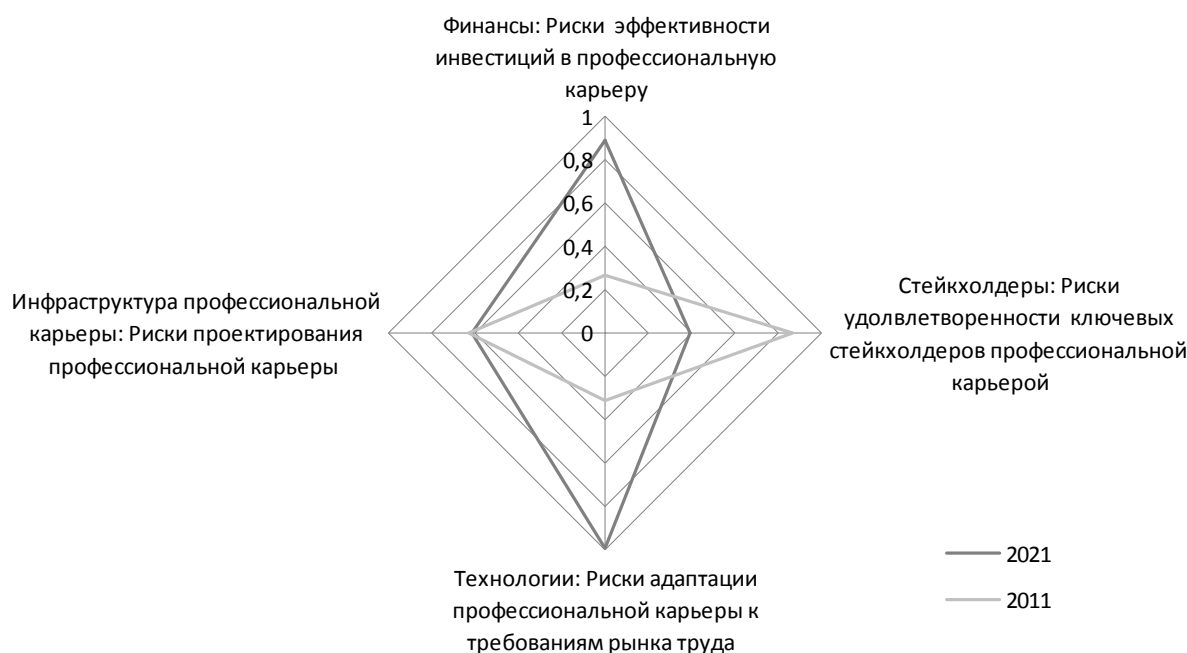


Рис. 2. Сводный профиль рисков профессиональной карьеры на примере кредитной организации с предпринимательской стратегией в 2011г. и 2021 г.

Fig. 2. Summary profile of professional career risks using the example of a credit institution with an entrepreneurial strategy in 2011 and 2021

В 2011 г. в кредитных организациях нефинансовые риски профессиональной карьеры были связаны преимущественно с возможностями, предоставляемыми тем или иным профессиональным статусом (положением) человеческих ресурсов внутри и вне организации, позволяющими удовлетворить желаемые потребности карьер-стейкхолдеров в HR-качестве: в признании, развитии, самореализации, преобладании над другими работниками, власти, материальном благосостоянии, независимости и т. д. Нефинансовые риски по перспективе «Стейкхолдеры» оказывали сильное влияние на достижение профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке тру-

да банковских организаций в 2011 г., относительно которых необходимо было предпринимать управленческие усилия по повышению удовлетворенности ключевых карьер-стейкхолдеров посредством минимизации рисков несоответствия HR-качества требованиям для исполнения функционала в сложных условиях без снижения эффективности труда.

В 2021 г. значение сводного риска профессиональной карьеры в рассматриваемых организациях составило 0,722 (рис. 2), т. е. характерен высокий риск. Анализ профилей рисков выявил очень высокое значение риска для перспективы «Технологии» (0,9925); высокое – для перспективы «Финансы» (0,89),

умеренное – для перспективы «Инфраструктура» (0,6125), слабое – присуще перспективе «Стейкхолдеры» (0,3925). Не трудно заметить, что в 2021 г. риски профессиональной карьеры тесно связаны не столько с удовлетворенностью человеческих ресурсов профессиональной устойчивостью на рынке труда, сколько с достижением конкретных экономических показателей деятельности организации в целом. Как следствие, риск профессиональной карьеры связан не только с нефинансовыми, но и финансовыми рисками, которые в не меньшей степени оказывают влияние на профессиональную устойчивость человеческих ресурсов банков, ослабляя продуктивность их занятости и снижая эффективность труда.

В 2021 г. нефинансовые риски, особенно по перспективе «Технологии» (0,9925), способствовали возникновению внутренних и внешних угроз интересам карьер-стейкхолдеров. Это побуждало снизить саму вероятность возникновения неблагоприятных финансовых исходов. Относительно этих рисков необходимо было предпринимать управленческие усилия, ориентированные на адаптацию профессиональной карьеры к изменяющимся условиям рынка труда посредством минимизации рисков профессиональной интеграции человеческих ресурсов, формирования у них профессионального менталитета, идентификации с профессиональной общественностью (0,36), а также рисков репрофессионализации на основе приобретенных профессиональных и личностных качеств (0,30).

Характерной тенденцией в 2021 г. стало усиление влияния финансовых рисков (0,89) профессиональной карьеры. Эти риски предрасполагали к экономическому ущербу (потерям), возникающему в результате несоответствия численности и профессионально-квалификационной структуры банковского персонала стратегии организации (0,38), увеличения масштабов межорганизационной карьеры (0,55). Рост финансовых карьер-рисков обуславливал объективную необходимость сни-

жать не только саму вероятность возникновения неблагоприятных финансовых исходов, но и величину экономического ущерба риска при высокой частоте его возникновения.

Следует заметить, что за период 2010–2021 гг. риски профессиональной карьеры и характеризующие их параметры предстают в качестве связующего звена между внеэкономическим и экономическим эффектами достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда. По этой причине современный контент рисков предполагает не столько минимизацию внеэкономических потерь от профессиональной карьеры при разной вероятности их возникновения, сколько минимизацию серьезности финансового риска при высокой частоте его возникновения.

4. Заключение. Итак, в настоящее время назрел переход от концепции нефинансового риска «удовлетворенности профессиональной карьерой» (когда риск карьеры работников определяется оценочным представлением карьер-стейкхолдера о процессе и результатах профессиональной карьеры на внутреннем и внешнем рынках труда) к концепции уязвимости финансового риска к капитализации профессиональной карьеры (когда риск определяется экономическим эффектом и частотой его возникновения). Следовательно, в условиях ужесточения конкуренции объективно необходимым и весьма значимым элементом достижения профессиональной устойчивости человеческих ресурсов на рынке труда, создающим условия для плодотворной занятости и достойной работы в будущем, является переход от минимизации нефинансовых рисков профессиональной карьеры к оптимизации ее финансовых рисков. Это побуждает дальнейшему становлению и развитию теории, методологии и методики рисков профессиональной карьеры, что предполагает необходимость исследования взаимосвязи рисков профессиональной карьеры с различными социальными трудовыми рисками, их цикличности, др.

Литература

1. Внуковская Т. Н. Методологические подходы к оценке рисков репродуктивного труда // Вестник Самарского муниципального института управления. – 2013. – № 3 (26). – С. 46–54.
2. Винокурова Т. П. Теоретические аспекты риск-менеджмента и направления совершенствования методик анализа налоговых рисков организации // Экономический анализ: теория и практика. – 2015. – № 4 (403). – С. 14–25.

3. Самсонова Н. В., Минкова Е. С. Понятия «риск-менеджмент» и «риск менеджмента» как феномен дополнительного профессионального образования // Инженерное образование. – 2013. – № 13. – С. 28–30.
4. Ковалев И. И. Методы банковского риск-менеджмента на этапе идентификации и оценки последствий от наступления кредитных рисков // Банковские услуги. – 2006. – № 9. – С. 29–35.
5. Фридман Ю. А., Речко Г. Н., Лямин А. Ю. Инструменты управления рисками в угольном бизнесе: опыт внедрения риск-менеджмента // Вестник Кузбасского государственного технического университета. – 2012. – № 4 (92). – С. 148–154.
6. Леднев М. В. Оценка и управление конкурентными рисками и рисками конкурентного позиционирования в современных условиях // Современная конкуренция. – 2015. – Т. 9. № 1 (49). – С. 54–65.
7. Гребенюк Е. А. Концепция управления кадровыми рисками // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2018. – Т. 3. № 4 (14). – С. 370–371.
8. Заярная И. А. Влияние кадровых рисков на конкурентоспособность вуза // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2018. – № 5. – С. 137–141.
9. Кузнецова Н. В. Теоретические подходы к классификации кадровых рисков // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). – 2011. – № 3. – С. 20.
10. Митрофанова А. Е., Захаров Д. К., Ашурбеков Р. А. Кадровые риски и их оценка: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «бакалавр»). – М., 2020. Сер. Высшее образование: Бакалавриат. – 137 с.
11. Митрофанова А. Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Вестник университета. – 2020. – № 7. – С. 228.
12. Abdullah Atiah A. Alzahrany. Managing Human Capital and Associated Risks in Organisations (A Saudi Company Case Study): Thesis submitted in accordance with the requirements of the University of Liverpool for the degree of Doctor of Business Administration. – 2022. – 247 p.
13. Golembski M., Skowron-Mielnik B., Wojtkowiak G. Identification of human resource risk by managers and employees through the lens of the COVID-19 pandemic // Silesian university of technology publishing house; scientific papers of silesian university of technology. Organization and management series. – 2022. – № 155. – P. 83–100.
14. Сотников Н. З. К вопросу о карьерных рисках в управлении персоналом // Известия Байкальского государственного университета. – 2021. – Т. 31, № 2. – С. 146–155.
15. Сотников Н. З. Карьерные риски как специфический вид кадровых рисков: сущность, содержание, классификации // Пятый международный экономический симпозиум – 2021: материалы международных научных конференций: VIII Междунар. науч.-практ. конф. памяти профессора В.Т. Рязанова, Междунар. науч. конф. по бухгалтерскому учету и финансовому анализу памяти профессора В.В. Ковалева, XVIII Междунар. конф., посвящ. 120-летию со дня рождения профессора С.И. Тюльпанова, XXVII Междунар. науч.-практи. конф. / редкол.: О. Л. Маргания, С. А. Белозеров [и др.]. – СПб., 2021. – С. 1035–1040.
16. Сотников Н. З. Конвергенция управления деловой карьерой и карьерного риск-менеджмента // Экономика труда. – 2022. – Т. 9, № 4. – С. 857–874.
17. Сотникова С. И. Деконверсия сферы труда в контексте разнообразия человеческих ресурсов // Российская экономика: на пути структурной трансформации: материалы Всерос. науч.-практ. конф. / под общ. ред. С. А. Самусенко, отв. за вып. А. В. Ревкуц. – Красноярск, 2023. – С. 119–120.
18. Митрофанова А. Е. Социально-экономическое содержание и структура кадровых рисков в организации // Вестник Московского государственного областного университета. – М. : МГОУ, 2013. – № 2. – URL: <https://www.evestnik-mgou.ru/jour/article/view/786/783>.
19. Митрофанова А. Е. Управление кадровыми рисками в работе с персоналом организации : автореф. дис. ... канд. экон. наук. – М., 2013. – 28 с.
20. Митрофанова А. Е. Разработка методики управления кадровыми рисками в системе управления персоналом организации // Интернет-журнал «Науковедение». – 2013. – № 1 (14). –

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-metodiki-upravleniya-kadrovymi-riskami-v-sisteme-upravleniya-personalom-organizatsii>.

21. Сотников Н. З. Деловая карьера как механизм формирования конкурентоспособности работников коммерческого банка : дис. ... канд. экон. наук. – Омск, 2017. – 202 с.

References

1. Vnukovskaya T.N. Methodological approaches to the valuation of reproductive labor risks. *Vestnik Samarskogo munitsipal'nogo instituta upravleniya*, 2013, No. 3 (26), pp. 46-54.
2. Vinokurova T.P. Teoreticheskie aspekty risk-menedzhmenta i napravleniya sovershenstvovaniya metodik analiza nalogovykh riskov organizatsii [Theoretical aspects of risk management and directions of improvement of methods of analysis of tax risks of the organization]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika*, 2015, No. 4 (403), pp. 14-25.
3. Samsonova N.V., Minkova E.S. Ponyatiya "risk-menedzhment" i "risk menedzhmenta" kak fenomen dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya [The concepts of "risk management" and "risk management" as a phenomenon of additional professional education]. *Inzhenernoe obrazovanie*, 2013, No. 13, pp. 28-30.
4. Kovalev I.I. Metody bankovskogo risk-menedzhmenta na etape identifikatsii i otsenki posledstviy ot nastupleniya kreditnykh riskov [Methods of bank risk management at the stage of identification and assessment of the consequences of the onset of credit risks]. *Bankovskie uslugi*. 2006, No. 9, pp. 29-35.
5. Fridman Yu.A., Rechko G.N., Lyamin A.Yu. Instrumenty upravleniya riskami v ugol'nom biznese: opyt vnedreniya risk-menedzhmenta [Risk management tools in the coal business: experience in implementing risk management]. *Bulletin of the Kuzbass state technical university*. 2012, No. 4 (92), pp. 148-154.
6. Lednev M. Assessment and management of competitive risks and risks of competitive positioning in current conditions. *Journal of modern competition*. 2015, Vol. 9, no. 1 (49), pp. 54-65.
7. Grebenyuk E.A. Kontseptsiya upravleniya kadrovymi riskami [The concept of personnel risk management]. *Aktual'nye problemy aviatsii i kosmonavтики*. 2018, Vol. 3, no. 4 (14), pp. 370-371.
8. Zayarnaya I.A. Vliyanie kadrovyykh riskov na konkurentosposobnost' vuza [The impact of personnel risks on the competitiveness of the university]. *Vestnik Altaiskoi akademii ekonomiki i prava*, 2018, No. 5, pp. 137-141.
9. Kuznetsova N.V. Theoretical approaches to personnel risks classification. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii (Baikal'skii gosudarstvennyi universitet ekonomiki i prava)*. 2011, No. 3, p. 20.
10. Mitrofanova A.E., Zakharov D.K., Ashurbekov R.A. *Kadrovye riski i ikh otsenka* [Personnel risks and their assessment]: uchebnoe posobie dlya studentov vysshikh uchebnykh zavedenii, obuchayushchikhsya po napravleniyu podgotovki 38.03.03 "Upravlenie personalom" (kvalifikatsiya (stepen') "bakalavr"), Moscow, 2020. Ser. Vysshee obrazovanie: Bakalavriat. 137 p.
11. Mitrofanova A.E. Upravlenie kadrovymi riskami v rabote s personalom organizatsii [HR risk management in working with the personnel of the organization]. *Vestnik universiteta*, 2020, No. 7, p. 228.
12. Abdullah Atiah A. Alzahrany. Managing Human Capital and Associated Risks in Organisations (A Saudi Company Case Study): Thesis submitted in accordance with the requirements of the University of Liverpool for the degree of Doctor of Business Administration, 2022. 247 p.
13. Gołembski M., Skowron-Mielnik B., Wojtkowiak G. Identification of human resource risk by managers and employees through the lens of the COVID-19 pandemic. *Silesian university of technology publishing house; scientific papers of silesian university of technology. Organization and management series*, 2022, No. 155, pp. 83-100.
14. Sotnikov N.Z. Revisiting career risks in human resources management. *Bulletin of Baikal State University*, 2021, Vol. 31, no. 2, pp. 146-155.
15. Sotnikov N.Z. *Kar'ernyye riski kak spetsificheskii vid kadrovyykh riskov: sushchnost', sodержanie, klassifikatsii* [Career risks as a specific type of personnel risks: essence, content, classifications]. *Pyatyi mezhdunarodnyi ekonomicheskii simpozium – 2021. Materialy mezhdunarodnykh nauchnykh konferentsii: VIII Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii pamyati professora V.T. Ryazanova*,

Mezhdunarodnoi nauchnoi konferentsii po bukhgalterskomu uchetu i finansovomu analizu pamyati professora V.V. Kovaleva, XVIII Mezhdunarodnoi konferentsii, posvyashchenoi 120-letiyu so dnya rozhdeniya professora S.I. Tyul'panova, XXVII Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Redkollegiya: O.L. Marganiya, S.A. Belozerov [i dr.]. St. Petersburg, 2021, pp. 1035-1040.

16. Sotnikov N.Z. Convergence of business career and risk management. *Russian journal of labor economics*, 2022, Vol. 9, no. 4, pp. 857-874.

17. Sotnikova S. I. Rekonversiya sfery truda v kontekste raznoobraziya chelovecheskikh resursov [Reconversion of the sphere of labor in the context of the diversity of human resources]. *Rossiiskaya ekonomika: na puti strukturnoi transformatsii. Materialy Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Pod obshchei redaktsiei S.A. Samusenko, otv. za vyp. A.V. Revkuts.* Krasnoyarsk, 2023. pp. 119-120.

18. Mitrofanova A. The social and economic contents and structure of personnel risks in the organization. *Bulletin of Moscow region state university*, Moscow, MGOU, 2013, No. 2, available at: <https://www.vestnik-mgou.ru/jour/article/view/786/783>.

19. Mitrofanova A.E. *Upravlenie kadrovymi riskami v rabote s personalom organizatsii* [Personnel risk management in working with the personnel of the organization]: avtoref. dis. kand. ekon. nauk, Moscow, 2013. 28 p.

20. Mitrofanova A.E. Razrabotka metodiki upravleniya kadrovymi riskami v sisteme upravleniya personalom organizatsii [Development of methods of personnel risk management in the personnel management system of the organization]. *Internet-zhurnal "Naukovedenie"*, 2013, No. 1 (14), available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-metodiki-upravleniya-kadrovymi-riskami-v-sisteme-upravleniya-personalom-organizatsii>

21. Sotnikov N.Z. *Delovaya kar'era kak mekhanizm formirovaniya konkurentosposobnosti rabotnikov kommercheskogo banka* [Business career as a mechanism for the formation of competitiveness of commercial bank employees]: dis. ... kand. ekon. nauk. Omsk, 2017. 202 p.

Сведения об авторе

Сотников Никита Захарович – канд. экон. наук, доцент кафедры экономики труда и управления персоналом

Адрес для корреспонденции: 630099, Россия, Новосибирск, ул. Каменская, 56

E-mail: n.z.sotnikov@edu.nsuem.ru

ORCID: 0000-0002-6406-8683

SPIN-код РИНЦ: 1453-6480

About the author

Nikita Z. Sotnikov – PhD in Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Labor Economy and Personnel Management

Postal address: 56, Kamenskaya ul., Novosibirsk, 630099, Russia

E-mail: n.z.sotnikov@edu.nsuem.ru

ORCID: 0000-0002-6406-8683

RSCI SPIN-code: 1453-6480

Для цитирования

Сотников Н. З. Риски профессиональной карьеры: внутренние фокусы и внешние факторы // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2023. – Т. 21, № 4. – С. 77–86. – DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).77-86.

For citations

Sotnikov N.Z. Risks of a professional career: internal focuses and external factors. *Herald of Omsk University. Series "Economics"*, 2023, Vol. 21, no. 4, pp. 77-86. DOI: 10.24147/1812-3988.2023.21(4).77-86. (in Russian).