

3. Куцивол В.А. Японский опыт управления персоналом // Управление персоналом. 2012. № 7.
4. Лайкер Дж., Майер Д. Практика Дао Toyota. М., 2012.
5. Максимова В.Ф. Инвестирование в человеческий капитал: учебное пособие. М., 2014.
6. Масалимова А.Р. Корпоративное образование и внутрифирменная подготовка: особенности формальной, неформальной и информальной моделей // Современные проблемы науки и образования. 2012. № 3. URL: <http://www.science-education.ru/103-6296> (дата обращения: 11.09.2019).
7. Неунылова О.Н. Современные модели внутрифирменного развития персонала // Каспийский регион: политика, экономика, культура. 2012. № 3. С. 117–123.
8. Новиков П.П. Зарубежный опыт организации профессионального обучения в современных условиях // Региональные проблемы преобразования экономики. 2011. № 2. С. 382–390.
9. Обучение персонала в компании Газпром // Газпром нефть. URL: [csr2016.gazprom-neft.ru](http://csr2016.gazprom-neft.ru) (дата обращения: 11.09.2019).

#### Literatura

1. Babaeva E.T. Zarubezhnyy opyt perepodgotovki i povysheniya kvalifikatsii personala // Nauka XXI veka: voprosy, gipotezy, otvety. 2014. № 6. С. 138–141.
2. Kuznetsov V.V. Korporativnoe obrazovanie: uchebnoe posobie dlya studentov vysshikh uchebnykh zavedenij. Ekaterinburg: Izd-vo Ros. gos. prof.-ped. un-ta, 2015. 227 s.
3. Kutsivol V.A. Yaponskiy opyt upravleniya personalom // Upravlenie personalom. 2012. № 7.
4. Lajker Dzh., Majer D. Praktika Dao Toyota. М., 2012.
5. Maksimova V.F. Investirovanie v chelovecheskiy kapital: uchebnoe posobie. М., 2014.
6. Masalimova A.R. Korporativnoe obrazovanie i vnutfirmennaya podgotovka: osobennosti formal'noj, neformal'noj i informal'noj modelej // Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya. 2012. № 3. URL: <http://www.science-education.ru/103-6296> (data obrashcheniya: 11.09.2019).
7. Neunylova O.N. Sovremennye modeli vnutfirmennogo razvitiya personala // Kaspijskiy region: politika, ekonomika, kul'tura. 2012. № 3. С. 117–123.
8. Novikov P.P. Zarubezhnyy opyt organizatsii professional'nogo obucheniya v sovremennykh usloviyakh // Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki. 2011. № 2. С. 382–390.
9. Obuchenie personala v kompanii Gazprom // Gazprom nef't. URL: [csr2016.gazprom-neft.ru](http://csr2016.gazprom-neft.ru) (data obrashcheniya: 11.09.2019).

DOI: 10.25586/RNUV9276.19.04.P.073

УДК 316.4

Н.Д. Гунина

### ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ В СОВРЕМЕННЫХ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Рассматриваются условия конкуренции на рынке труда, обсуждается современная трактовка понятия карьеры, анализируется процесс формирования профессиональной карьеры в российских организациях с учетом изменяющейся ситуации на рынке труда. Для преодоления конкурентной борьбы предлагается выработать стратегии по построению карьеры. На основе проведенного опроса делается вывод о положительном отношении к карьере.

*Ключевые слова:* карьера, рынок труда, карьерная лестница, продвижение.

N.D. Gunina

FEATURES AND PROBLEMS OF BUILDING A CAREER  
IN MODERN RUSSIAN ORGANIZATIONS

The conditions of competition in the labor market are examined, the modern interpretation of the concept of career is discussed, the process of formation of a professional career in Russian organizations is analyzed taking into account the changing situation on the labor market. To overcome the competition, it is proposed to develop strategies for building a career. Based on the survey, a conclusion is drawn about a positive attitude towards a career.

*Keywords:* career, labor market, career ladder, promotion.

На современном этапе развития рыночных взаимоотношений в России делается акцент на построении карьеры, дающий организациям возможность применения в своих интересах профессиональных навыков и потенциала сотрудников, а работникам – удовлетворения своих профессиональных, социальных и финансовых потребностей. Карьера выступает в качестве процесса самореализации в профессии, развития своих познаний, умений и индивидуальных качеств, которые позволяют приобрести новый социальный и профессиональный статус. Более того, изменения проявляются не только в отношении к карьере, но и в социально-экономических требованиях к ней.

Многие ученые рассматривают карьеру как процесс развития и самореализации человека, что выражается в индивидуальной последовательности социальных установок и поведенческих проявлений, которые связаны с опытом и активностью в сфере трудовой деятельности. Согласимся с А.С. Большаковым в том, что успешная служебная карьера является одним из средств самовыражения человека, реализации его потенциала.

Карьера – это собственные субъективно осознанные суждения человека о своей будущей трудовой деятельности, ожидаемых путях самовыражения и удовлетворения

трудом, постепенном продвижении по служебной лестнице, изменении навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника [1, с. 10].

Многочисленные труды отечественных ученых, в частности Е.В. Киселевой, Л.В. Назаровой, О.С. Тураровой и других, сыграли большую роль в понимании необходимости развития профессиональной карьеры [3; 6; 8]. Благодаря их научным работам можно понять такой важный аспект, как представление человека о профессиональной карьере, выявить проблемы при построении карьеры, осознать, какое место в жизни молодого поколения занимает карьера, какие основные факторы способствуют ее развитию.

К сожалению, феномен карьеры остается малоизученным, несмотря на множество исследований. Обусловливается это тем, что современные трансформации в обществе и изменения условий на рынке труда, связанные в том числе с глобальными процессами цифровизации, кардинально меняют профессиональные тенденции и требования к персоналу [4; 5]. В связи с этим вопрос об исследовании карьерных устремлений и проблем построения карьеры в организациях является актуальным как никогда.

## Гунина Н.Д. Особенности и проблемы построения карьеры...

Одна из проблем построения карьеры в организации состоит в становлении будущего квалифицированного специалиста – выпускника вуза. Проблемы в трудоустройстве выпускников связаны с различными причинами. Одной из них является отсутствие опыта работы по специальности. Именно этот факт чаще всего способствует отказу в трудоустройстве, кстати, не только молодому специалисту, но и людям среднего возраста. В связи с отсутствием выработанных навыков рабочего поведения, стратегии общения с руководством и коллективом такой сотрудник не может в целом осознавать весь круг своих обязанностей и нести за них полную ответственность. Поскольку многим работодателям неинтересно формировать эти качества у соискателей, они принимают на работу сотрудника с опытом.

Еще одной проблемой является недостаток вакантных мест или низкий уровень спроса на рынке труда на соответствующую профессию, например, очень трудно стать кандидатом на замещение вакантной

должности на госслужбе, так как количество мест ограничено, а конкурс очень высок. Этот факт находит свое подтверждение не только в исследованиях экспертов, но и в социологических опросах, а также в статистических данных. Исходя из информации сайта HeadHunter, заметим, что среди молодых специалистов на одно место претендует в среднем 10 человек, в то время как средним показателем для всех соискателей является 6,8 [2].

Нетрудно заметить наличие высокой конкуренции на вакантную должность среди тех, кто только начинает свой карьерный путь, нежели среди людей, которые уже сформировались как специалисты. Поэтому такую высококонкурентную среду на рынке труда тоже можно считать как одну из важных проблем построения карьеры в современных российских организациях. Чтобы преодолеть конкурентную борьбу, стоит выработать стратегию по построению карьеры, основываясь на своих профессиональных навыках. Существует три модели карьерных стратегий (табл.).

## Модели карьерных стратегий

Модель	Описание
Статусная	Характеризуется линейной зависимостью с малым отклонением линии от вертикали продвижения по карьерной лестнице, доминированием при выборе карьерного пути профессионального статуса по отношению к размеру заработной платы
Материальная	Представляет карьерное перемещение, в основе которого лежит экономическая прибыль (заработная плата, наличие социального пакета). В этом типе модели люди часто не задумываются над моральной стороной стратегии и тактики в процессе реализации карьеры
Достиженческая	Характеризуется наличием ярко выраженных амбиций, активностью, ответственностью, стремлением к популярности в профессиональной сфере. В этой модели главное не высокие должности, не заработная плата, а достижения и выиграны чаще всего в рискованных проектах

Примеры приведенных моделей стратегий представляются традиционными и, соответственно, не исключают альтернативных им стратегий. Это обусловливается сформировавшимися общемировыми тенденциями развития рыночной экономики и общества в целом, расширением самого восприятия карьеры, а также границ предоставляемых возможностей для профессионального развития. Повышение роли человеческого капитала в практике управления, индивидуализация общества и экономики, инновационность, интернетизация, информатизация, появление организаций нового типа – все эти тенденции на сегодняшний день вкладывают следующий смысл в современное понимание карьеры. Под *карьерой* понимают индивидуально осознанную позицию и поведение человека, которые связаны с получением опыта на протяжении всей жизни и развитием своей профессиональной деятельности вне зависимости от физических границ организации и государства [7]. Иными словами, карьера в современной ее интерпретации может начинаться по своему индивидуальному обособленному пути, например, вне стен организации, без продвижения по карьерной иерархии, а также не выходя из дома, даже без стартового капитала. Поэтому путь своего карьерного развития здесь определяет сам человек.

Данное определение термина «карьера» по своей сути отражает путь карьерного роста, благодаря которому расширяются границы возможностей и представляется больше альтернатив для выбора стратегий при построении карьеры.

Для более детального изучения проблем, связанных с трудоустройством в организацию, был проведен опрос среди студентов города Москвы. В ходе исследования был задан вопрос: «Какие трудности возникают при устройстве на

работу?» Почти 82% студентов ответили, что это отсутствие или недостаток опыта работы. Опрос среди работающего населения показал, что 63% недовольны заработной платой, 31% при поиске вакансий сталкивается с трудностями, связанными с недостаточностью вакансий по искомой должности, 29% заявили об отсутствии во многих организациях возможности карьерного роста, 28% сообщили об отказе в предоставлении гибкого графика.

Среди прочих вопросов в анкете нужно было указать критерии успешной карьеры. Получены следующие результаты:

- большая часть опрошенных (73%) ассоциирует высокий заработок как успешность карьеры;
- 69% связывают этот аспект с получением руководящей должности, удовлетворение и степень удовольствия, получаемого от работы, среди опрошенных составили 58%;
- 41% респондентов считает, что важнее иметь возможность достижения баланса между личной жизнью и карьерой, чтобы они в равной степени занимали жизнь человека;
- 32% отметили такой важный атрибут успешной карьеры, как профессиональное признание и мастерство в своем деле.

Можно сделать вывод, что ответы респондентов указывают на положительное отношение к карьере в целом, на амбициозность и стремление к власти. Многие люди начинают все больше осознавать, что карьера охватывает широкий диапазон работ, организаций, отраслей и профессий, они ставят для себя цель получения высокой должности, а также хорошего заработка в своей будущей профессиональной деятельности.

Построение карьеры как процесс – явление сложное, требующее больших затрат не только времени, но и сил, поэтому наше

## Гунина Н.Д. Особенности и проблемы построения карьеры...

поколение имеет все предпосылки для развития и становления в области профессиональной деятельности, а также отличается стремлением и желанием в достижении успеха. Заметим, что формирование карьер-

ной стратегии в самом начале построения профессионального пути служит как одним из существенных факторов последующей трудовой деятельности, так и основой всей жизни.

## Литература

1. *Большаков А.С.* Менеджмент: учебное пособие. СПб.: Питер, 2018. 160 с.
2. Исследование резюме и их количества от молодых соискателей до 40 лет, подающих заявки на сервер по поиску работы "HeadHunter" // HeadHunter. URL: <https://spb.hh.ru/> (дата обращения: 15.04.2019).
3. *Киселева Е.В.* Планирование и развитие карьеры: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. Вологда: Легия, 2012. 332 с.
4. *Морозов М.А., Морозова Н.С.* Развитие цифровой сервисной экономики и ее влияние на рынок труда // Сервис plus. 2018. Т. 12, № 1. С. 94–101.
5. *Морозова Н.С.* Особенности управления персоналом в условиях цифровой экономики // Человеческий капитал в формате цифровой экономики: сборник докладов Международной научной конференции, посвященной 90-летию С.П. Капицы (Москва, 16 февраля 2018 г.). М., 2018. С. 324–331.
6. *Назарова Л.В.* Формирование карьерных стратегий личности в процессе социализации. М.: Общество и право, 2011. 380 с.
7. Современная интерпретация сущности «карьерного роста» // Карьерист. URL: [http://www.career-st.ru/career\\_cruising/kariera/0](http://www.career-st.ru/career_cruising/kariera/0) (дата обращения: 15.04.2019).
8. *Турарова О.С.* Проблема трудоустройства молодых специалистов // Молодой ученый. 2016. № 6 (110).

## Literatura

1. *Bol'shakov A.S.* Menedzhment: uchebnoe posobie. SPb.: Piter, 2018. 160 s.
2. Issledovanie rezyume i ikh kolichestva ot molodykh soiskatelej do 40 let, podayushchikh zayavki na server po poisku raboty "HeadHunter" // HeadHunter. URL: <https://spb.hh.ru/> (data obrashcheniya: 15.04.2019).
3. *Kiseleva E.V.* Planirovanie i razvitie kar'ery: uchebnoe posobie dlya studentov vysshikh uchebnykh zavedenij. Vologda: Legiya, 2012. 332 s.
4. *Morozov M.A., Morozova N.S.* Razvitie tsifrovoj servisnoj ekonomiki i ee vliyanie na rynek truda // Servis plus. 2018. T. 12, № 1. S. 94–101.
5. *Morozova N.S.* Osobennosti upravleniya personalom v usloviyakh tsifrovoj ekonomiki // Chelovecheskij kapital v formate tsifrovoj ekonomiki: sbornik dokladov Mezhdunarodnoj nauchnoj konferentsii, posvyashchennoj 90-letiyu S.P. Kapitsy (Moskva, 16 fevralya 2018 g.). M., 2018. S. 324–331.
6. *Nazarova L.V.* Formirovanie kar'ernykh strategij lichnosti v protsesse sotsializatsii. M.: Obshchestvo i pravo, 2011. 380 s.
7. Sovremennaya interpretatsiya sushchnosti "kar'ernogo rosta" // Kar'erist. URL: [http://www.career-st.ru/career\\_cruising/kariera/0](http://www.career-st.ru/career_cruising/kariera/0) (data obrashcheniya: 15.04.2019).
8. *Turarova O.S.* Problema trudoustrojstva molodykh spetsialistov // Molodoy uchenyj. 2016. № 6 (110).