

ДЕВИЗ: «ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ РОССИИ»

**КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ,
ОКАЗЫВАЮЩИЕ ВЛИЯНИЕ НА КАЧЕСТВО ТРУДОВЫХ
РЕСУРСОВ, КАК ОДНОГО ИЗ ФАКТОРОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РОСТА РОССИИ**

ФИО: Бавыкина Елена Николаевна

Аспирант 3 года обучения Бийского технологического института (филиала) «Алтайского государственного технического университета им. И.И. Ползунова»; Экономический факультет, кафедра «Экономика предпринимательства»

Учебное заведение: Министерство образования и науки Российской Федерации Бийский технологический институт (филиал) федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова» (БТИ АлтГТУ)

ФИО научного руководителя: д.э.н., профессор Милыева Лариса Григорьевна

**THE CAREER STRATEGY OF YOUNG SPECIALISTS HAVING
IMPACT ON QUALITY OF A MANPOWER, AS ONE OF FACTORS OF
ECONOMIC GROWTH OF RUSSIA**

Full name: Bavykina Elena Nikolaevna

The graduate student of 3 years of training of Biysk institute of technology (branch) "The Altai state technical university of I.I.Polzunov"; Economics department, Business Economy chair

Educational institution: The Ministry of Education and Science of the Russian Federation Biysk institute of technology (branch) of federal public budgetary educational institution of higher education "The Altai state technical university of. I.I.Polzunov" (BTI ALTGTA)

Full name of the research supervisor: Dr.Econ.Sci., professor Milyaeva Larissa Grigoryevna

Содержание

Аннотация	3
Введение	4
1. Теоретические аспекты профессиональной карьеры молодого специалиста	7
1.2. Молодой специалист – стратегическая категория трудовых ресурсов	7
1.2. Профессиональная карьера как один из мотивационных факторов для молодого специалиста	10
2. Методические аспекты комплексного анализа профессиональной карьеры молодых специалистов	17
3. Результаты апробации методического инструментария	21
Заключение	22
Библиографический список	23

Аннотация

В работе уточнено понятия «профессиональная карьера молодого специалиста», «уровень развития карьеры», «уровень удовлетворения развитием профессиональной карьеры», разработаны методики анализа уровня развития профессиональной карьеры и уровня удовлетворения развитием профессиональной карьеры а также методика по оценке влияния факторов на уровень развития профессиональной карьеры, сопряженных с последовательной оценкой карьерных стратегий.

Ключевые слова: карьера, карьерный рост, профессиональная карьера, карьерный потенциал, карьерные стратегии.

In work it is specified the concepts "professional career of the young specialist", "career level of development", "satisfaction level development of professional career", techniques of the analysis of a level of development of professional career and satisfaction level by development of professional career and also a technique are developed according to influence of factors on a level of development of the professional career, the career strategy interfaced to a consecutive assessment.

Keywords: career, career growth, professional career, career potential, career strategy.

Введение

Проблема экономического роста и его темпов – одна из важнейших в экономике любой страны. Исследования в этой области позволяют выделить ряд проблем, таких как: уровень жизни населения, темпы экономического роста стран, ведущие факторы экономического роста, и, как результат, выработать стратегии по обеспечению и ускорению экономического роста.

Экономический рост нацелен на рост благосостояния и увеличение национального богатства. Способность экономики к росту зависит от ряда факторов, под которыми подразумеваются явления и процессы, определяющие темпы и масштабы долгосрочного увеличения реального объема производства, возможности повышения эффективности и качества роста.

Определяющим фактором экономического роста является рабочая сила, которая представляет собой совокупность экономически активного населения страны. В широком смысле этот фактор связан с численностью населения. Простое увеличение населения соответственно ведет к росту рабочей силы, расширению объемов затрат труда и как результат к экономическому росту. Важной составляющей, обеспечивающей ускорение экономического роста, является качество трудовых ресурсов, определяемое ее квалификацией, развитием сетей профессионально-технических учебных заведений, центров по переподготовке кадров. Таким образом, под качеством трудовых ресурсов подразумевается совокупность различных показателей образования, профессиональной квалификации тех, кто работает, их здоровья, эмоционального настроения, добросовестного отношения к работе, желания и способности производительно трудиться.

Среди трудовых ресурсов особо выделяется категория молодые специалисты. Развитие любого предприятия невозможно без активного участия молодых специалистов. Молодежь - это будущее и прогресс. Молодые специалисты имеют большое значение для любой отрасли, так как это свежие актуальные идеи и инновационные решения конкретных вопросов, это творческий подход в решении проблем. Именно свежий взгляд молодых специалистов позволяет добиваться лучшего экономического эффекта работы, повышать производительность труда. В последнее время большинство исследователей отмечает наличие у молодых специалистов высокой мотивации к профессиональному и карьерному развитию.

Исследование вопросов теории и практики карьеры в России находится в начальной стадии. Само определение данного понятия, как и базовые термины, предмет, сущность,

основные задачи и направления ещё только формируются и требуют соответствующей доработки.

В литературе слабо освещены вопросы карьерного потенциала, факторы влияющие на формирование карьеры в организации; мотивация карьерного роста, содержание карьеры работника, диагностики карьерного потенциала работника, технология стратегического планирования.

В специальной литературе рассмотрены лишь основные вопросы управления карьерой, приоритет направления которых является изучением скорее теоретических аспектов карьеры, а не конкретных методик и технологий реализации стратегического управления карьерой в организации [2,5,6].

Выше сказанное предопределило выбор цели исследования.

Объектом исследования выступают молодые специалисты - выпускники высших учебных заведений: соответственно, объектом наблюдения – выпускники ВУЗов города Бийска Алтайского края. В качестве ВУЗов базового эксперимента позиционируется Алтайская государственная академия образования имени В.М. Шукшина и Бийский технологический институт (филиал) Алтайского государственного технического университета.

Предмет исследования - профессиональная карьера и карьерные стратегии молодых специалистов.

Цель исследования состоит в разработке методических подходов для оценки карьерных стратегий молодых специалистов, оказывающих влияние на качество трудовых ресурсов, как одного из факторов экономического роста.

Указанная цель определила содержание и логику исследования, перечень **основных исследовательских задач**:

- проанализировать существующие подходы к трактовке понятия «профессиональная карьера»;
- выявить структурные особенности «профессиональной карьеры молодого специалиста»;
- определить авторскую позицию в отношении анализируемого понятия, акцентировав её принципиальные отличия от известных точек зрения;
- выявить параметры влияющие на уровень профессиональной карьеры молодого специалиста;
- разработать методический инструментарий по оценке уровня развития профессиональной карьеры и уровня удовлетворения развитием профессиональной

карьеры и методика по оценке влияния факторов на уровень развития профессиональной карьеры;

- определить основные карьерные стратегии для молодых специалистов;
- апробировать разработанный методический инструментарий на молодых специалистах.

Теоретико-методологической базой исследования послужили труды отечественных и зарубежных исследователей в области анализа профессиональной карьеры и карьерных стратегий сотрудников предприятий, научные публикации, материалы профильных научно-практических конференций.

Для решения задач исследования применялся критический анализ профильной научно-методической литературы, метод сравнения и обобщения, системный анализ, статистический анализ количественных данных. Для сбора первичной информации использовались методы анкетного опроса и интервьюирования. Обработка и представление результатов исследования осуществлены при помощи экономико-статистических методов.

Информационной базой исследования послужили данные опросной статистики студентов, выпускников ВУЗов г. Бийска Алтайского края.

Научная новизна исследования включает следующие элементы

1. Проведено уточнение понятия «карьер», «профессиональная карьера молодого специалиста», «уровень развития карьеры», «уровень удовлетворения развитием профессиональной карьеры».

2. Установлен перечень параметров, определяющих уровень развития профессиональной карьеры молодых специалистов и их карьерный потенциал, а также карьерный потенциал организации.

3. Разработана методика анализа уровня развития профессиональной карьеры и уровня удовлетворения развитием профессиональной карьеры а также методика по оценке влияния факторов на уровень развития профессиональной карьеры, сопряженных с последовательной оценкой карьерных стратегий.

1. Теоретические аспекты профессиональной карьеры молодого специалиста

1.2. Молодой специалист – стратегическая категория трудовых ресурсов

Несмотря на то, что категория «молодой специалист» близка по сути и социально-демографическим характеристикам категории «молодежь», которая стала рассматриваться в России как отдельная и самостоятельная социально-демографическая группа со второй половины 20 века, в связи с выделением различными авторами (Маусов Н.К., Ламскова, О.М. и др.) особенностей трудовой деятельности работников, находящихся на начальной стадии профессионального становления, целесообразно рассматривать молодых специалистов как отдельную категорию трудовых ресурсов (в рамках более широкой социально-демографической группы «молодежь»), которую отличают от других групп следующие особенности, в основном связанные с их трудовой деятельностью: молодые работники являются стратегической категорией трудовых ресурсов страны, в структуре которой наиболее перспективной частью являются молодые работники со специальным образованием; молодые специалисты более уязвимы с точки зрения трудоустройства, чем специалисты старших возрастных групп, поскольку не имеют достаточного практического опыта работы; трудовая адаптация молодых работников на предприятии более сложная, долгая и трудоемкая, чем работников, имеющих трудовой стаж; молодые работники более мобильная группа персонала, чем работники других возрастных групп; профессиональные ожидания, сформировавшиеся у молодых специалистов в результате обучения, нередко не находят своей реализации в исполнительских работах, которые молодому работнику предлагают работодатели из-за отсутствия у молодых сотрудников нужного опыта работы, что негативно сказывается на их трудовой мотивации и трудовой активности; как правило, молодые работники находятся на низкой ступени материального достатка, обеспечиваемого трудовой деятельностью – существенный разрыв в уровне оплаты труда «зрелого» профессионала (даже с менее качественным профессиональным образованием) и молодого специалиста (который имеет соответствующее образование, но не имеет практического опыта) всегда в пользу первого; начальный период трудовой карьеры молодых работников часто совпадает с периодом изменения семейного статуса, в связи с чем молодым сотрудникам предприятий требуются специфические социальные льготы и услуги, которые менее актуальны для работников предприятия других возрастных групп [3].

Однако исследование нормативно-правовой базы, теоретических источников и практики организаций, позволило сделать вывод, что в настоящее время трудящаяся российская молодежь в особую категорию трудовых ресурсов посредством однозначно определенных и нормативно закреплённых критериев не выделена. Так, анализ действующего федерального трудового законодательства показал, что в настоящее время нормативно-правовая база, предоставляющая социальную защиту и гарантии людям, относящимся к данной категории трудовых ресурсов, не разработана: в Трудовом Кодексе РФ понятие «молодой специалист» отсутствует; ни в указанном кодексе, ни в других нормативных актах федерального значения нет однозначно сформулированных критериев отнесения работника к данной категории.

Среди научного сообщества (Вечерин А.В., Климов Е.А., Маслов А.В., Волкова Н.В., Попов-Черкасов И.Н., Дмитриева Ж.Р. и др.) также нет единого мнения в определении понятия «молодой специалист», о количестве и содержании критериев отнесения работников к этой категории. Анализ показал, что ученые по-разному характеризуют саму часть общества, относящуюся к рассматриваемой категории, определяя ее как «выпускники», «люди», «лица», «сотрудники», и накладывая тем самым различные условия и ограничения на возможность присвоения статуса «молодого специалиста» индивиду и срокам действия этого статуса. В научных работах по-разному определены возрастные границы «молодого специалиста» и выделен различный стажевый ценз, ограничивающий принадлежность работника к данной категории [3].

Исследование показало, что наиболее противоречивы мнения ученых по поводу критерия «наличие необходимого уровня образования» для отнесения молодых работников к категории «специалист».

Систематизация нормативно-правовых актов регионального и отраслевого значения показала наличие правовых условий регулирования трудовой деятельности молодых работников на отраслевом уровне (сельское хозяйство, образование, легкая промышленность, гидрометеорология и мониторинг окружающей среды и нек.др.) и в отдельных регионах страны, как правило, наиболее экономически развитых (Москва, Московская область, Санкт-Петербург, Ленинградская область) [3].

Несмотря на отсутствие нормативно-правовых рычагов, в практике работы с персоналом «молодой специалист» как особая категория персонала выделяется и активно применяется, что наиболее часто встречается на крупных и средних предприятиях. Так, в одних организациях к молодым специалистам сегодня относят работников не старше 30 лет, в других - 35 лет, в одних к специалистам относят молодого работника со средним специальным образованием, в других - с высшим, в третьих - и тех, и других. В ряде

организаций наличие специального образования как критерий отнесения к категории «специалист» может быть подтвержден не только соответствующим дипломом, но и факт обучения на последних курсах специалитета (в одних организациях), и/или магистратуры (в других организациях), в связи с чем необходимость быть трудоустроенным по специальности в течение одного года после окончания обучения как критерий отнесения работника к рассматриваемой категории представляется неэффективным. В ряде организаций для отнесения работника к молодым специалистам ограничивают имеющийся у него опыт предыдущей работы (1,5-3г) и период времени, на который данный статус работник получает. Проанализированный обширный теоретический и практический материал по теоретическим, нормативно-правовым и практическим подходам к работе с молодыми специалистами предприятий позволил, после его систематизации, обобщения и критического анализа, выделить признаки рассматриваемой категории трудовых ресурсов как определенные свойства, качества, позволяющие отнести работника к рассматриваемой категории. В результате проделанной работы в качестве основных признаков категории «молодой специалист» выделены: возраст (границы), профессиональное образование (наличие), трудоустройство по полученной специальности (срок), предыдущий трудовой стаж по специальности (наличие и срок). Поскольку любые признаки различаются способами их измерения и другими особенностями, влияющими на приемы их изучения, в рамках каждого вышеуказанного признака выработаны критерии, применение которых в едином комплексе сформирует однозначные условия для отнесения работника предприятия к категории «молодой специалист» [3].

В результате изучения существующей теории и практики, а также логического осмысления признаков и критериев, свойственных молодому специалисту, следует отметить, что молодой специалист - это трудоустроенный по специальности в течение 1 года после окончания учебного заведения индивид в возрасте от 18 до 30 лет со средним специальным или высшим профессиональным образованием (в том числе неоконченным) и трудовым стажем по специальности не более 3-х лет.

Представляется, что статусная категория «молодой профессионал» по содержанию совпадает с типовыми этапами «предварительный и «становление», по возрасту – может варьироваться от 18 до 30 лет. В этот период работник осваивает профессию, приобретает необходимые навыки, формируется его квалификация, происходит самоутверждение и появляется потребность к установлению независимости. Его продолжает беспокоить безопасность существования, забота о здоровье. Обычно в этом возрасте создаются и формируются семьи, поэтому появляется желание получать заработную плату, уровень которой выше прожиточного минимума.

1.2. Профессиональная карьера как один из мотивационных факторов для молодого специалиста

Изучение карьеры в зарубежных странах достигло «периода зрелости» в 70-е годы минувшего века, что сопровождалось изданием большого количества литературы по данной проблематике. Из зарубежных исследователей следует отметить идеи основоположника институционализма Т. Веблена, вклад А. Бандуры (A. Bandura, 1977, 1989) и Дж. Роттера (J. Rotter, 1966, 1972) в изучение личностных факторов, обеспечивающих успешную профессиональную карьеру, а также работы по мотивации к карьере М. Лондона (M. London, 1983, 1988), Р. Ноэ, Э. Ноэ и Дж. Бахубер (R. Noe, A. Noe, J. Bachuber, 1990).

Говоря о карьере в России можно заметить, что примерно до 1995 года такого понятия в нашей стране практически не существовало и было заменено на понятия «социальная мобильность», «профессиональное продвижение», «социальные перемещения», либо трактовали его как отрицательное явление – карьеризм (Г.В. Заварина, Т.И. Заславская, В.А. Калмык, Г.Г. Силласте, Т.А. Старшинова, В.В. Черенков, Н.В. Чернина и др.).

Основными исследователями карьеры в области психологии являются Маркова А.К., Ладанов И.Д., Шерет Т.Д., Терновская О.П. и др.

Среди социологов, занимающихся проблемой карьеры, известны следующие исследователи: Круглова Д.С., Авдошина З.А., Задорожникова Е.Б., Ткач Д.А., Мельник А.С., Каграмян Э.В., Биликтуева Е.Б..

Среди экономистов, занимающихся проблемой карьеры, известны следующие исследователи: С.В. Шекшня, А.Я. Кибанов, В.Ю. Иванова, Вырупаева Т.В., Шаповалов В.К., Сотникова С.И..

На основе анализа многочисленных источников определяются основные подходы к рассмотрению феномена карьера. Карьера рассматривается с позиции процессного, статусного, ценностного, организационного, индивидуального субъективного, объективного подходов. С точки зрения процессного подхода, карьера может быть определена как способ достижения целей и результатов в основной форме личностного самовыражения. С позиции статусного подхода, карьера – это достигнутый человеком результат деятельности и социальный статус. В рамках ценностного подхода карьера связана с общественно значимой и оцениваемой деятельностью личности в социуме. С позиции индивида карьера понимается как индивидуальный трудовой путь человека, его деятельность, выраженная в профессиональной и должностной форме. С позиции организационного подхода карьера означает продвижение по служебной лестнице,

изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения.

И все же, несмотря на разнообразие точек зрения, большинство исследователей различают два наиболее значимых подхода: субъективный и объективный. Объективный подход (О.В. Фаллер, З.А. Авдошина, В.Ю. Иванова, Е. Комаров) подразумевает достижение, получающее социальную оценку в виде признания в сообществе, а субъективный подход (Маркова А.К., Ладанов И.Д., Шерет Т.Д., Терновская О.П. и др..) направлен на оценку эмоционального и мотивационного компонента [1].

На наш взгляд, правомерно субъективный и объективный подходы объединить в один интегрированный подход и как следствие рассмотреть профессиональную карьеру с позиции субъективно-объективного (интегрированного) подхода.

Концептуальная основа авторской позиции заключается в том, что *карьера* – это поступательный процесс продвижения по должностным этапам профессионального развития, обусловленный повышением конкурентоспособности работника, сопряженный со степенью качественных изменений в профессиональной деятельности (увеличением заработной платы, уровнем должностных прав и обязанностей, степенью самостоятельности и ответственности) и степенью удовлетворения данным развитием.

Результат развития карьеры характеризуется понятием уровень развития карьеры – степень результативности качественных изменений, происходящих в профессиональной деятельности специалиста.

Современная модель профессиональной карьеры молодого специалиста включает семь основных элементов:

1. Карьерное поле – пространство, в пределах которого происходит развитие и становление специалиста.

2. Результат развития профессиональной карьеры характеризуется понятием уровень развития карьеры – степень результативности качественных изменений, происходящих в профессиональной деятельности специалиста;

На уровень развития карьеры оказывают влияние такие факторы как карьерный потенциала личности и карьерный потенциал организации.

3. Карьерный потенциал организации – совокупность ресурсов организации, способствующих развитию персонала. Данный показатель составляют два позиций: 1) карьерный потенциал внешней среды предприятия и карьерный потенциал внутренней среды предприятия.



Рисунок 1 - Структура карьерного потенциала организации

Внешняя среда определяется такими элементами как ситуация на рынке труда, национальный менталитет, нормативно-правовое обеспечение, кадровый менеджмент в стране.

Внутренний карьерный потенциал организации определяется такими параметрами как размеры предприятия, особенности кадровой политики предприятия, престижность предприятия на рынке труда, стадия жизненного цикла предприятия, финансово – экономическая состояние предприятия, климат в коллективе.

4. Карьерный потенциал молодого специалиста – совокупность человеческих ресурсов, необходимых для профессионального развития. Данный показатель состоит из трёх позиций: Личностный карьерный потенциал, профессиональный карьерный потенциал и, особенно учитывающийся при развитии молодого специалиста, это образовательный потенциал.

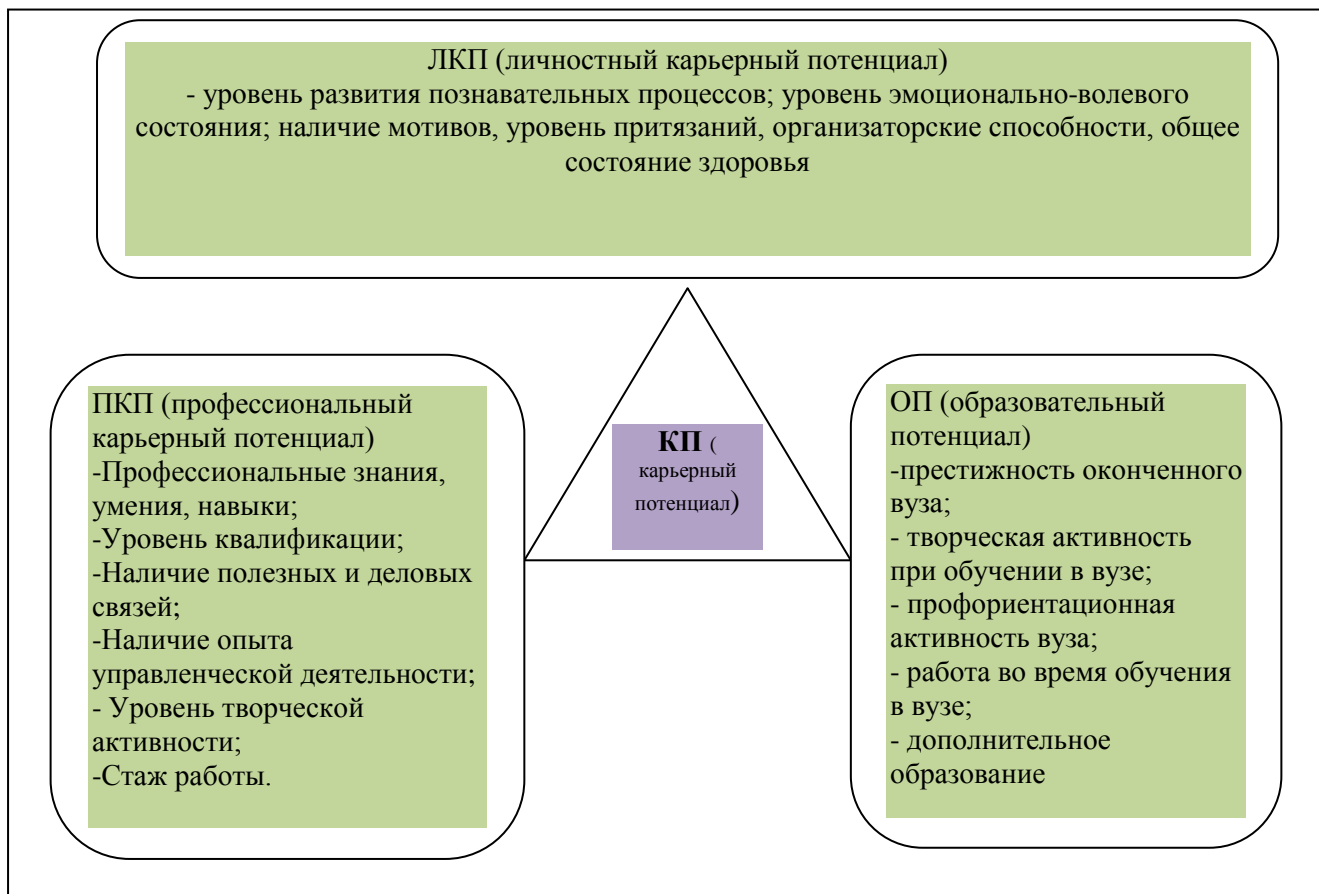


Рисунок 2 - Структура карьерного потенциала

5. Уровень удовлетворения развитием профессиональной карьеры – степень личностного восприятия своего развития

6. Профиль карьеры – траектория развития профессиональной карьеры, под влиянием факторов

7. Карьерная стратегия это - организация карьеры таким образом, чтобы сам способ продвижения обеспечивал оптимальное использование движущихся механизмов и ослаблял действие любых факторов сдерживания и сопротивления. Карьерная стратегия личности включает: конструирование образа профессиональной деятельности, выбор индивидом приоритетного направления; определение главных целей, этапов карьерных достижений; способы достижения профессиональных целей и задач на основе интеграции индивидуальных способностей, статусных и возрастных возможностей; удовлетворение индивидом потребностей в ходе своей профессиональной жизни [7].

Отличительные аспекты авторской позиции сводятся к «привязке» этапов профессиональной карьеры не к возрасту, а к статусно-квалификационной градации («молодой специалист», «специалист», «квалифицированный специалист» и т.д.);

Следует провести сравнительный анализ профессиональной карьеры молодого специалиста и общей профессиональной карьеры.

Профессиональная карьера молодого специалиста – поступательный процесс профессионального развития, сопряженный со степенью качественных изменений в профессиональной деятельности (увеличением заработной платы, уровнем должностных прав и обязанностей, степенью самостоятельности и ответственности) и степенью удовлетворения данным развитием.

От общего понятия профессиональной карьеры отличается отсутствием должностного этапа, так как молодой специалист это своего рода и есть этап.

Таблица 1 - Сравнительный анализ профессиональной карьеры молодых специалистов в сравнении общей профессиональной карьерой

Параметры	Профессиональная карьера молодых специалистов	Общая профессиональная карьера
Временной лаг	До 3 лет	От 3 лет и более
Основные элементы формирующие концептуальную основу	1. Субъектом является молодой специалист 2. <i>Профессиональная карьера молодого специалиста</i> – поступательный процесс профессионального развития, обусловленный повышением конкурентоспособности работника, сопряженный со степенью качественных изменений в профессиональной деятельности (увеличением заработной платы, уровнем должностных прав и обязанностей, степенью самостоятельности и ответственности) и степенью удовлетворение данным развитием.	1. Субъектом является специалист, квалифицированный специалист 2. <i>Профессиональная карьера</i> – поступательный процесс продвижения по должностным этапам профессионального развития, обусловленный повышением конкурентоспособности работника, сопряженный со степенью качественных изменений в профессиональной деятельности (увеличением заработной платы, уровнем должностных прав и обязанностей, степенью самостоятельности и ответственности) и степенью удовлетворение данным развитием.
Функциональное предназначение	Используется для выявления стратегий развития вузов и стратегий развития молодых специалистов на предприятии	Используется для выявления стратегий развития специалистов на предприятии
Цели (экспертная оценка)	<ul style="list-style-type: none"> • иметь творческую работу или должность; • работать по профессии или занимать должность, которые 	<ul style="list-style-type: none"> •заниматься деятельностью, которая соответствует самооценке и поэтому доставляют

	<p>позволяют достичь определенной степени независимости;</p> <ul style="list-style-type: none"> • большие побочные доходы; • иметь возможность работать и активно обучаться; • занимать работу или должность, которые усиливают индивидуальные возможности и развивают их; • совмещать работу с воспитанием детей или домашним хозяйством. 	<p>моральное удовлетворение;</p> <ul style="list-style-type: none"> • получить работу или должность, соответствующие самооценке, в местности, природные условия которой благоприятно действуют на состояние здоровья и позволяют организовать хороший отдых; • работать по профессии или занимать должность, которые позволяют достичь определенной степени независимости; • большие побочные доходы;
Ведущие факторы, влияющие на профессиональную карьеру	Уровень полученного образования	Профессионализм, стаж
Этапы	Молодой специалист	Специалист, квалифицированный специалист
Составляющие компоненты уровня развития карьеры	<ul style="list-style-type: none"> -уров зар.платы - уров управляемости -уров должностных обязанностей -ур. самостоятел -ур.ответственности -характер труда -частота ответственных поручений 	<ul style="list-style-type: none"> -уров зар.платы - уров управляемости -уров должностных обязанностей -ур. самостоятел -ур.ответственности -характер труда -частота ответственных поручений - опыт работы - стаж работы
Расчётная формула оценочного показателя	$Урик = \frac{\sum_{i=1}^n \text{сумма баллов}}{\text{кол-во показателей} \times 3}$	$Урик = \frac{\sum_{i=1}^n \text{сумма баллов}}{\text{кол-во показателей} \times 3}$
Единицы измерения	Баллы	Баллы
Диапазон измерения	От 0,20 до 1	От 0,20 до 1



Рисунок 3 – Комплексная модель профессиональной карьеры молодого специалиста

Комплексная модель развития профессиональной карьеры отражает влияние возможностей на результат и как завершающая стадия удовлетворение полученным результатом, таким образом, данная модель отражает объективно - субъективную позицию в понимании карьеры молодого специалиста.

2. Методические аспекты комплексного анализа профессиональной карьеры молодых специалистов

Методический инструментарий комплексной оценки профессиональной карьеры молодого специалиста включает три методики:

- 1) Методика оценки уровня развития профессиональной карьеры, базирующуюся, на номограмме Харрингтона [1];
- 2) Методика оценки уровня удовлетворения развитием профессиональной карьеры молодого специалист, базирующуюся на шкале Лайкерта;
- 3) Методика оценки факторов влияющих на уровень развития профессиональной карьеры, базирующейся на методике Ричи- Мартина «Изучение мотивационного профиля личности».

Визитная карточка методики, базирующейся на номограмме Харрингтона, представлена следующими компонентами:

- а) информационная база – материалы опросной статистики молодых специалистов – выпускников ВУЗа;
- б) концептуальная основа – идея использования номограммы Харрингтона;
- в) тип методики - количественно-качественная, т. е. позволяющая рассчитать уровень развития карьеры и дать ему качественную оценку;
- г) форма предоставления результатов исследования – аналитическая, сопряжённая с табличной формой обобщения результатов;
- д) итоговый качественный показатель – уровень развития карьеры молодого специалиста – выпускника вуза, меняющийся в нормируемом диапазоне от 0,2 – 1,0: низкий уровень (0,20 – 0,50); средний уровень (0,51-0,80); высокий уровень (0,81-1,00).

Алгоритм оценки уровня развития карьеры предполагает последовательное выполнение следующих пяти этапов:

- разработка экспертами карты уровня развития карьеры, отражающей перечень диагностируемых параметров развития карьеры (уровня заработной платы; уровень управляемости (количество подчиненных); уровень должностных обязанностей; уровня самостоятельности; уровня ответственности; уровень сложности работ; уровень креативности; уровень самореализации), их относительную значимость и описательные характеристики градаций параметров уровня развития карьеры молодого специалиста;
- разработка на базе карты уровня развития карьеры анкеты респондентов;
- анкетный опрос респондентов;
- обработка данных опросной статистики;

- расчёт достигнутого уровня развития карьеры

$$\text{Урпк} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{сумма баллов}}{\text{кол. — во показателей} \times 3}, \quad (1)$$

Визитная карточка методики, базирующуюся на шкале Лайкерта, представлена следующими компонентами:

а) информационная база – материалы опросной статистики молодых специалистов – выпускников ВУЗа;

б) концептуальная основа – идея использования трёхмерной шкалы Лайкерта; применение для оценки каждого анализируемого параметра пятибалльной шкалы;

в) тип методики - количественно-качественная, то есть позволяющая рассчитать уровень удовлетворённости карьерой и дать ему качественную оценку;

г) форма предоставления результатов исследования – графическо-аналитическая;

д) итоговый качественный показатель – уровень удовлетворённости молодого специалиста карьерой, меняющийся в нормируемом диапазоне от 0,2 – 1,0: низкий уровень (0,20 – 0,50); средний уровень (0,51-0,80); высокий уровень (0,81-1,00).

Алгоритм оценки уровня удовлетворённости развитием карьеры предполагает последовательное выполнение следующих пяти этапов:

- расчёт по каждому анализируемому параметру среднего балла: рейтинга ожидания; восприятия и важности;

- расчёт по каждому параметру коэффициента удовлетворённости развитием карьеры, представляющей разницу между рейтингом восприятия и ожидания;

- расчёт по каждому параметру уровня удовлетворённости развитием карьеры как частного от деления рейтинга восприятия на рейтинг ожидания;

- расчёт интегрального уровня удовлетворённости развитием карьеры как средневзвешенной величины по всем анализируемым параметрам;

- графическая презентация результатов исследования уровня удовлетворённости развитием карьеры представляется в информационном поле из четырёх квадрантов, образованных двумя осями. По оси ординат откладывается рейтинг важности, по оси абсцисс – коэффициент удовлетворённости развитием карьеры. Графическая презентация позволяет представить картину на качественном уровне, разграничив анализируемые параметры на четыре типа: относительно благополучные – первый квадрант, относительно проблемные – четвёртый квадрант, нормальные – второй квадрант; удовлетворительные – третий квадрант.

Представляется, что данные методики нацелены на диагностику уровня развития профессиональной карьеры молодых специалистов и уровня удовлетворения развитием профессиональной карьеры. Соотношение данных двух уровней позволяет определить индекс соответствия (d), показывающий, насколько молодой специалист удовлетворён профессиональной карьерой.

Если индекс карьерного соответствия: d - индекс карьерного соответствия.

$$d = \text{Уурпк} / \text{Уурпк} \quad (2)$$

где Уурпк - уровень развития профессиональной карьеры;

Уурпк - уровень удовлетворения развитием профессиональной карьерой.

Если:

1) $d = 1$ (Уурпк=Уурпк) – стратегия соответствия;

2) $d < 1$ (Уурпк<Уурпк) – стратегия завышенной удовлетворённости;

3) $d > 1$ (Уурпк>Уурпк) – стратегия неудовлетворённости.

Наглядно данное соотношение можно представить в виде матрицы (таблица 2).

Таблица 2 – Матрица карьерных стратегий

Показатели, характеризующие карьерные стратегии		Уровень развития профессиональной карьеры (Уурпк)		
		Низкий	Средний	Высокий
Уровень удовлетворения развития профессиональной карьерой (Уурпк)	Низкий (Н)	Уурпк(Н)– Уурпк (Н)	Уурпк (Н) – Уурпк (С)	Уурпк (Н) – Уурпк (В)
	Средний (С)	Уурпк (С) – Уурпк (Н)	Уурпк (С) – Уурпк (С)	Уурпк (С) – Уурпк (В)
	Высокий (В)	Уурпк (В) – Уурпк (Н)	Уурпк (В) – Уурпк (С)	Уурпк (В) – Уурпк (В)

На основе индекса карьерного соответствия правомерно выделить три типа стратегий профессиональной карьеры:

1 тип, стратегия соответствия при котором уровень $d = 1$ (Уурпк=Уурпк).

2 тип, $d < 1$ (Уурпк<Уурпк) – стратегия завышенной удовлетворённости (следовательно, для дальнейшего карьерного роста индивиду необходимо выявить факторы, влияющие на уровень развития профессиональной карьеры).

3 тип, $d > 1$ (Уурпк>Уурпк) – стратегия неудовлетворённости (следовательно, для дальнейшего карьерного роста индивиду необходимо выявить факторы, влияющие на уровень удовлетворённости развитием профессиональной карьеры).

Методика оценки факторов влияющих на уровень развития профессиональной карьеры.

Визитная карточка методики, базирующейся на методике Ричи- Мартина «Изучение мотивационного профиля личности», представлена следующими компонентами:

а) информационная база – материалы опросной статистики молодых специалистов – выпускников ВУЗа;

б) концептуальная основа – идея использования методики Ричи- Мартина «Изучение мотивационного профиля личности»;

в) тип методики - количественно-качественная;

г) форма предоставления результатов исследования – графическая, построение профиля влияние факторов на уровень развития карьеры

Алгоритм оценки влияние факторов на развитие профессиональной карьеры предполагает последовательное выполнение следующих пяти этапов:

- оценка экспертами факторов, оказывающих влияние на развитие карьеры молодого специалиста (карьерный потенциал внешней среды предприятия, карьерный потенциал внутренней среды предприятия, личностный карьерный потенциала, профессиональный карьерный потенциал и, особенно учитывающийся при развитии молодого специалиста, это образовательный потенциала);

- разработка на базе факторов анкеты респондентов, состоящих из 15 утверждений в инструкции испытуемому предлагается распределить баллы между тремя предложенными вариантами ответов. При распределении баллов экспериментатор не предъявляет конкретных требований к тому, как это надо делать, главное условие - сумма должна составлять 9 баллов;

- анкетный опрос респондентов;

- обработка данных опросной статистики;

- корреляционный анализ взаимосвязи показателей уровня развития профессиональной карьеры и факторов карьерных возможностей с использованием вычисления коэффициента ранговой корреляции Спирмена.

Цель данной методики заключается в уточнении факторов, влияющих на профессиональную карьеру и принятия дальнейших стратегических мер.

3. Результаты апробации методического инструментария

Представленный методический инструментарий в марте-апреле 2012 году успешно прошёл апробацию среди молодых специалистов - выпускников 2009-2011гг. выпуска государственных вузов г. Бийска – Бийский технологический институт имени И.И. Ползунова и Алтайская государственная академия образования имени В.М. Шукшина, работающих на предприятиях и в учреждениях г.Бийска.

Результаты апробации представлены в таблице

Таблица 3 – Структура уровня развития профессиональной карьеры выпускников БТИ АлтГТУ 2009-2011 гг.

ВУЗ	Урпк, %	Уурпк, %	Урпк, %	Уурпк, %	Урпк, %	Уурпк, %
	высокий		средний		низкий	
БТИ имени И.И. Ползуно ва	41,94	В 35,9	32,26	В 15,1	25,81	В 0,81
		С 5,4		С 7,3		С 5,0
		Н 0,64		Н 9,86		Н 20,0
АГАО имени В.М. Шукши на	40,74	В 20,5	29,63	В 10,0	29,63	В 16,81
		С 10,4		С 14,63		С 7,82
		Н 9,84		Н 5,0		Н 5,0

Хочется отметить, что по основным показателям уровня развития профессиональной карьеры выпускникам БТИ (филиал) АлтГТУ им. И.И. Ползунова нет равных, однако показатели уровня удовлетворения развитие профессиональной карьеры у выпускников ГОУ ВПО АлтГТУ им. В.М. Шукшина оказались на порядок выше, чем у их оппонентов.

Таким образом, молодым специалистам – выпускникам ВУЗов свойственны два типа карьеры: стратегия завышенной удовлетворённости и стратегия неудовлетворённости.

В результате корреляционного анализа установлено, что имеет место целый ряд специфических взаимосвязей как прямого, так и обратного характера между уровнем развития профессиональной карьеры и факторами влияющими на данный уровень. Основной фактор влияющим на уровень развития карьеры молодых специалистов – выпускников БТИ(филиала) АлтГТУ им. И.И. Ползунова – это карьерный потенциал организаций, а у выпускников ГОУ ВПО АлтГТУ им. В.М. Шукшина выпускников ГОУ ВПО АлтГТУ им. В.М. Шукшина – образовательный потенциал.

Заключение

Концептуальная основа авторской позиции заключается в том, что *карьера* – это поступательный процесс продвижения по должностным этапам профессионального развития, обусловленный повышением конкурентоспособности работника, сопряженный со степенью качественных изменений в профессиональной деятельности (увеличением заработной платы, уровнем должностных прав и обязанностей, степенью самостоятельности и ответственности) и степенью удовлетворения данным развитием.

Результат развития карьеры характеризуется понятием уровень развития карьеры – степень результативности качественных изменений, происходящих в профессиональной деятельности специалиста.

На уровень развития карьеры оказывают влияние такие факторы как карьерный потенциал личности и карьерный потенциал организации.

В заключение необходимо подчеркнуть, что предложенный методический инструментарий позволяет выявить уровень развития профессиональной карьеры и уровень удовлетворения профессиональной карьерой молодых специалистов, на основе этого рассчитать индекс карьерного соответствия, который в свою очередь позволит определить карьерные стратегии. При комплексном анализе карьеры необходимо выявить факторы, оказывающие влияние на уровень развития карьеры и исходя из этого наметить пути планирования профессиональной карьеры молодого специалиста (например, низкий образовательный потенциал, при низком карьерном уровне и низком уровне удовлетворения карьерой, следовательно на предприятии необходимо разработать комплекс мероприятий для повышения квалификации молодого специалиста). Вузам также необходимо отслеживать профессиональную судьбу своих выпускников и в случае отрицательного результата необходимо корректировать обучающие программы под специфику рынка труда и требования работодателей.

Представляется, что методика оценки уровня развития профессиональной карьеры молодых специалистов – выпускников ВУЗов имеет высокую прикладную значимость: она позволяет сформировать стратегический план и разработать тактические шаги, содействующие развитию карьеры выпускников конкретной специальности.

Библиографический список

1. Бавыкина Е.Н. Анализ уровня развития профессиональной карьеры молодых специалистов – экономистов менеджеров (на примере выпускников БТИ АлтГТУ)/ Е.Н. Бавыкина, Л.Г. Миляева // Казанская наука – 2011 - №8 – С. 29 - 32
2. Бойдаченко И.П. Планирование карьеры руководителей и специалистов как фактор роста эффективности деятельности организации: На примере структурных подразделений ОАО «Газпром»: дис. ... к.э. н. : 08.00.05 Москва, 2008 – С 59.
3. Вирина И.В. Конкурентоспособность молодых специалистов по оценкам руководителей // Социальная политика и социология. 2007. № 2. С. 174 —177. (0,3 п.л.)
4. Вырупаева Т.В. Формирование профессиональной карьеры государственных гражданских и муниципальных служащих: дис. ... к. э. н. : 08.00.05 Иркутск, 2008 – С. 85.
5. Дятлов В.А. Управление персоналом: Учебное пособие для студентов экономических вузов и факультетов / В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, В.Т. Пихало. – М.: Приор, 2008. –235 с.
6. Кибанов, А.Я. Управление деловой карьерой персонала // Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2009. – С. 298-307.
7. Назарова Л.В. Формирование карьерных стратегий личности в процессе социализации // Общество и право. – 2011. № 3.
8. Сотникова, С.И. Управление карьерой: Учебное пособие. М.: ИНФРА – М, 2007. – 408 с.

Bibliography

- 1 . Bavykina E.N. The analysis of a level of development of professional career of young specialists – economists of managers (on the example of graduates of BTI ALTGTA) / E.N.Bavykina, L.G.Milyaev//the Kazan science – 2011 - No. 8 – Page 29 - 32
- 2 . Boydachenko I.P. Planning of career of heads and experts as factor of growth of efficiency of activity of the organization: On the example of structural divisions of JSC Gazprom: yew... к.э. N: 08.00.05 Moscow, 2008 – C 59.
3. Virina I.V. Competitiveness of young specialists in estimates of heads//Social policy and sociology. 2007 . No. 2. Page 174 — 177. (0,3 items of 1.))
- 4 . Vyrupayeva T.V. Formation of professional career of the civil civil and municipal servants: yew. ... to. aa. N: 08.00.05 Irkutsk, 2008 – Page 85.
- 5 . V.A.Upravleniye personalom's woodpeckers: Manual for students of economic higher education institutions and faculties/VA. Woodpeckers, A.Ya.Kibanov, V.T.Pikhalo. – M: Prior, 2008. –235 pages.
- 6 . Kibanov, A.Ya.Upravleniye business career of the personnel//organization Human resource management. – M: INFRA-M, 2009. – Page 298-307.
- 7 . Nazarov L.V. Formation of career strategy of the personality in the course of socialization//Society and the right. – 2011 . No. 3.
- 8 . Sotnikova, S.I.Upravleniye career: Manual. M: INFRA – M, 2007. – 408 pages.

