

УДК 331.108

Ф. Д. Сафонов

ООО «1С-Перспектива», Москва, e-mail: fdsafonov@gmail.com

Н. Ю. Фоминых

ФБГОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», Москва, e-mail: fominyh.ny@rea.ru

Т. А. Андреева

ФБГОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», Москва, e-mail: andreeva.ta@rea.ru

А. А. Докукина

ФБГОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», Москва, e-mail: dokukina.aa@rea.ru

ФАКТОРЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И КАРЬЕРНОГО РОСТА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПОДХОД

Ключевые слова: профессиональный рост, карьерный рост, междисциплинарный подход, карьерные модели профессионального роста, факторы планирования профессионального и карьерного роста.

В статье рассматривается один из аспектов важнейшей проблемы развития человеческого капитала: факторы планирования профессионального и карьерного роста молодых специалистов. Прежде всего, в статье разграничиваются понятия «профессиональный рост» и «карьерный рост»; доказано, что понятие «карьерный рост» является более широким и зонтичным для понятия «профессиональный рост». Авторы используют междисциплинарный подход для обоснования карьерных моделей профессионального пути индивида, к которым отнесены такие модели: управленца, эксперта-практика, предпринимателя и автономного специалиста. Данные модели основаны на традиционных общеизвестных типах построения карьеры индивида, описаны профессионально значимые качества и компетенции, необходимые для реализации той или иной модели. Также в статье на основе анализа результатов исследований экономистов, педагогов, психологов, медиков обоснованы факторы планирования профессионального и карьерного роста, принципы успешного профессионального и карьерного роста молодых специалистов и в качестве практических рекомендаций – барьеры профессионального и карьерного роста молодого специалиста. Результаты представленного в статье исследования будут полезны молодым специалистам при планировании профессионального пути, HR-специалистам, всем интересующимся затронутой проблемой.

F. D. Safonov

1-C Perspective, Moscow, e-mail: fdsafonov@gmail.com

N. Yu. Fominykh

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, e-mail: fominyh.ny@rea.ru

T. A. Andreeva

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, e-mail: andreeva.ta@rea.ru

A. A. Dokukina

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, e-mail: dokukina.aa@rea.ru

PLANNING FACTORS FOR PROFESSIONAL AND CAREER GROWTH OF YOUNG SPECIALISTS: INTERDISCIPLINARY APPROACH

Keywords: professional growth, career growth, interdisciplinary approach, career models of professional growth, factors of professional and career growth planning.

The article deals with one of the aspects of the most important problem of human capital development: the factors of planning the professional and career growth of young specialists. First of all, the article distin-

guishes between the concepts of “professional growth” and “career growth”; it is proved that the concept of “career growth” is broader and umbrella for the concept of “professional growth”. The authors use an interdisciplinary approach to substantiate the career models of an individual’s professional path, which include the following models: a manager, an expert practitioner, an entrepreneur, and an autonomous specialist. These models are based on traditional well-known types of building an individual’s career, professionally significant qualities and competencies necessary for the implementation of a particular model are described. Also in the article, based on the analysis of the results of studies of economists, teachers, psychologists, physicians, the factors of planning professional and career growth, the principles of successful professional and career growth of young specialists and, as practical recommendations, the barriers to professional and career growth of a young specialist are substantiated. The results of the study presented in the article will be useful to young professionals when planning their professional path, HR specialists, and everyone interested in the issue raised.

Ведение

Общеизвестно, что основной проблемой экономики в глобальном смысле традиционно считается ограниченность доступных человеку ресурсов и постоянный рост потребностей людей. Справедливым будет отметить, что, помимо ресурсов природных, на современном рынке труда наблюдается также ограниченность и человеческих, кадровых ресурсов. В подтверждение этому одной из наиболее важных проблем в деловой программе ПМЭФ-2024 названа ситуация на рынке труда [2].

Материалы и методы исследования

Актуальность выше выдвинутого тезиса также подтверждается множеством исследований всевозможных аспектов проблемы развития человеческого капитала. Так, авторами Е.П. Жиленковой, М.В. Будановой, О.В. Зимониной проводится анализ процесса планирования карьеры, как с позиции индивида, так и с позиции организации [4]. С.А. Ярушевой разработана кадровая технология управления персоналом [11]. В работе К.П. Зверобоевой выявлены основные проблемы профессионально-должностного продвижения работника, с которыми может столкнуться организация [6].

Традиционно проблема планирования профессионального и карьерного роста рассматривается в рамках экономических исследований, все вышеперечисленные работы относятся именно к экономической сфере. Однако, сегодня означенная проблематика не ограничивается сугубо научно-экономическими изысканиями. Нами были изучены работы психологов, педагогов, медиков, имеющие предметом исследования тот или иной аспект профессионального и карьерного роста индивида. Так, О.А. Елдышова рассматривает профессиональное самосознание как психологическую составляющую профессионального становления

индивида [3]; коллектив авторов под руководством Л.М. Волобуевой использует методы научно-педагогических исследований для проектирования адаптивной модели профессионального развития педагога [1]; Л.М. Митина под призмой клинического психолога рассматривает личностное и профессиональное развитие человека [8].

Значительный вклад в решение проблем человеческого капитала и рационального распределения человеческих ресурсов сделан в результате фундаментальных и прикладных исследований НИИ медицины труда [9]. Приоритетными направлениями деятельности данного НИИ ученые выделяют:

- проведение скринингов перед приемом на работу для оценки способности соискателей соответствовать основным требованиям к работе;
- повышение эффективности труда на рабочем месте.

Такое внимание ученых к обозначенной проблеме, а также разнообразие специалистов, задействованных в работе над различными аспектами данной проблематики, свидетельствуют о необходимости применения междисциплинарного подхода к изучению выделяемого в статье предмета исследования.

Ценными в контексте написания статьи считаем наработки Всемирного банка в Проекте развития человеческого капитала, выдвигающего своей основной целью содействие ускорению осуществления еще более масштабных и эффективных инвестиций в людей в целях укрепления социальной справедливости и обеспечения экономического роста. Для реализации этой цели в Проекте представлены практические кейсы успеха и потерь стран-участников, изучается роль здоровья и образования в производительности труда, а также реализуется идея инвестирования в следующее поколение. Представленные в проекте

материалы позволяют сделать вывод о том, что планирование карьеры необходимо начинать в самом начале профессионального пути молодых специалистов и всесторонне инвестировать в новое поколение. Такие результаты еще раз подтверждают наш тезис о необходимости комплексного изучения означенной проблемы в единстве методов исследования различных наук (экономика, педагогика, психология, медицина) на основе междисциплинарного подхода.

Однако, среди многочисленных публикаций ученых и экономистов-практиков наблюдается значительный недостаток работ, дающих практические рекомендации по разрешению проблемы инвестиции в людей, развития и равномерного распределения человеческого капитала на глобальном уровне. В частности, отсутствуют теоретическое обоснование факторов успешного профессионального и карьерного роста, а также практические методики их (факторов) реализации.

Таким образом, целью данной статьи является обоснование факторов успешного планирования профессионального и карьерного роста молодых специалистов в глобальной системе развития человеческого капитала на основе междисциплинарного подхода. Соответственно, кроме общенаучных методов (анализа, синтеза, дедукции, индукции, моделирование), для проведения исследования в данной статье использовались междисциплинарные методы: контент-анализа, социокультурный, экономический, статистический.

Результаты исследования и их обсуждение

Прежде всего, считаем необходимым разграничить понятия «профессиональный рост» и «карьерный рост», которые зачастую считаются синонимичными, что, на наш взгляд, является ошибочным. Действительно, эти термины взаимосвязаны, однако, совершенно различны по своей сущности: профессиональный рост – это развитие человека в профессии, приобретение новых профессионально значимых компетенций, повышение квалификации, более глубокое погружение человека в профессиональную сферу, в то время как карьерный рост – это повышение в должности. Карьерный рост является следствием роста профессионального, а рост профессиональный является неотъемлемым условием карьерного роста.

Общеизвестными типами карьерного роста являются вертикальный (продвижение по иерархии в одной компании), горизонтальный (развитие в профессии, расширение компетенций без изменения должности) и диагональный (повышение должности с переходом в другую компанию). При этом, безусловно, требуется отметить, что в условиях современного глобального рынка труда эти типы в чистом виде редко встречаются; как правило, распространены смешанные типы на основе этих трех. Профессиональный же рост имеет наибольшее значение для горизонтального карьерного роста, хотя, разумеется, другие типы карьерного роста также базируются на уровне профессионального развития индивида. Таким образом, термин «карьерный рост» считаем более широким и зонтичным для понятия «профессиональный рост» и других сродственных понятий.

На основе вышеперечисленных работ ученых нами были выявлены *карьерные модели профессионального пути индивида*, причем означенные модели были соотнесены с существующими традиционными типами карьерного роста:

Модель управленца – это типичный путь построения карьеры индивида вертикального типа, предполагает продвижение специалиста по иерархии в компании, иногда, когда речь идет о постепенном росте, такое продвижение может происходить за рамками одной компании.

Модели эксперта-практика и предпринимателя являются примерами горизонтального типа построения карьеры, эти модели предполагают значительный профессиональный рост индивида, развитие его компетенций в той сфере, в которой он (индивид) одарен более всего, имеет природные склонности и таланты, именно эти две модели предполагают выход специалиста на уровень наставничества, передачи опыта молодым коллегам; вторая модель (предпринимателя) имеет отличие в том, что подразумевает уход индивида в предпринимательскую деятельность, начало ведения собственного дела на основе высокого уровня профессионального роста.

И, наконец, *модель автономного специалиста* – относительно новая модель, основой для которой являются горизонтальный и диагональный традиционные типы карьерного роста с тем лишь отличием, что

выбравший ее (модель) индивид не делает привязок к одной компании или же вообще не относит себя к какой-либо структуре или организации. Эти люди не интересуются руководящими должностями, на различных этапах карьерного и профессионального роста могут быть наставниками, организаторами собственного дела, легко меняют сферу деятельности.

Каждая из описанных моделей требует от индивида наличия определенных качеств и владения конкретными, необходимыми для профессионального и карьерного роста компетенциями. Подробнее данные сведения представлены в таблице 1.

Как следует из таблицы, профессионально значимые качества и компетенции, необходимые для реализации той или иной модели зачастую совпадают, однако, для каждой модели нами были выделены ключевые качества и компетенции, без которых реализация данной конкретной модели невозможна. Для модели управленца это амбициозность и организаторские способности; для эксперта-практика – готовность учиться на протяжении всей жизни и экспертность; для предпринимателя – авантюризм (готовность к рискам) и креативность; для модели автономного специалиста – высокий уровень самоорганизации и мотивации.

Таблица 1

Карьерные модели профессионального пути индивида

Карьерная модель профессионального пути индивида	Традиционная основа (тип карьерного роста)	Характеристика модели		Качества и компетенции, необходимые индивиду для реализации модели
Управленца	Вертикальный	продвижение специалиста по иерархии в компании, типичная карьера продвижения к руководящим должностям разного уровня; как правило, такое продвижение в означенной модели осуществляется в одной компании; однако, с учетом жизненного цикла многих современных компаний, данная модель реализуема и в различных компаниях, оставаясь в рамках одной отрасли (а иногда и со сменой отрасли)		ответственность, уверенность в себе, умение признавать чужие достижения, командность, амбициозность, коммуникабельность, лидерство, организаторские способности, эмпатия
Эксперта-практика	Горизонтальный	значительный профессиональный рост индивида, развитие компетенций индивида в той сфере, в которой он (индивид) одарен более всего, имеет природные склонности и таланты	наставничество; передача опыта; углубление в профессию с целью расширения сферы деятельности, проведения исследований, повышения оплаты труда; выход на междисциплинарный уровень в рамках профессии	готовность учиться на протяжении всей жизни, высокий уровень развития профессиональных компетенций, профессиональный практический опыт, креативность, экспертность
Предпринимателя			начало собственного дела, предпринимательская деятельность	
Автономного специалиста	Горизонтальный, диагональный	новая модель, основанная на горизонтальном и диагональном традиционных типах карьерного роста; отсутствуют привязки к одной компании или же вообще к какой-либо структуре или организации; отсутствие стремления к руководящим должностям, на различных этапах карьерного и профессионального роста могут быть наставниками, организаторами собственного дела, легко меняют сферу деятельности		профессиональный практический опыт, авантюризм (готовность к рискам), креативность, ответственность, высокий уровень самоорганизации, планирование, саморефлексия, высокий уровень мотивации, саморегуляция и самоуправление

К такому заключению мы пришли на основе анализа требований работодателей портала Head Hunter к кандидатам на соответствующие должности, аналитических материалов Российского союза промышленников и предпринимателей, Реестра профессиональных стандартов, а также исследований Г.В. Зайцевой [5], К.П. Зверобоевой [6], В.В. Зотова [7].

Помимо этого, в отечественных исследованиях (Л.М. Волобуева, О.А. Елдышова, Л.М. Митина, А.Я. Кибанов, С.А. Ярушева) [1; 3; 8; 10; 11] описываются две модели профессионального роста индивида: адаптивная и профессионального развития. В адаптивной модели в процессе карьерного роста для индивида доминирует необходимость адаптации под внешние обстоятельства и нужды компании, данная модель предполагает работу по алгоритму в рамках предписания норм и правил компании. Модель профессионального развития, напротив, дает возможность человеку выйти за рамки сложившейся в организации практики, перейти к практическим преобразованиям и инновациям, поиску путей усовершенствования существующих норм и правил, тем самым выйти за пределы и ограничения своей профессиональной деятельности и перейти к ее (деятельности) самопроектированию и самосовершенствованию. Данную классификацию считаем разумной и принимаем в качестве дополнения к выбору молодым специалистом карьерной модели профессионального пути.

Как профессиональный, так и карьерный рост индивида напрямую зависят от уровня развития саморефлексии, умений осуществлять анализ собственных сильных и слабых сторон, адекватное восприятие

своих способностей и достижений, а также ограничений. Поскольку бенефициарами рационального распределения человеческих ресурсов являются также компании, общество в целом, экономика, а от накопления человеческого капитала прямо пропорционально зависит благосостояние всего человечества, то значительная зона ответственности за разумный выбор карьерной модели профессионального пути индивида распространяется также и на социум (семья, учебное заведение, компания). Именно в социуме индивид должен получить доступ к информации о возможностях построения карьерного пути, перспективах профессионального и карьерного роста.

Таким образом, обобщая вышеизложенное, нами были определены факторы планирования профессионального и карьерного роста молодых специалистов. Большинство исследователей сходятся во мнении, что существует две группы таких факторов: внутренние и внешние. Внешние факторы, в свою очередь, подразделяются на внешние общие факторы (внеслужебные) и внешние специальные (служебные) факторы. Составляющие каждой из групп представлена в таблице 2.

Как видно из таблицы 2, факторы планирования профессионального и карьерного роста молодых специалистов достаточно разнообразны, и планирование профессионального и карьерного роста является процессом сложным, многогранным и достаточно продолжительным. Безусловно, профессиональный и карьерный путь каждого человека абсолютно индивидуален, но напрямую зависит от приведенных в таблице факторов в многообразии их комбинаций. Охарактеризуем подробнее каждый из них.

Таблица 2

Факторы планирования профессионального и карьерного роста молодых специалистов

Внутренние факторы		Внешние факторы	
		Внешние общие (внеслужебные)	Внешние специальные (служебные)
Образование/компетенции	Образ жизни	Семья	Организационная структура компании
Уверенность в себе	Мотивы и потребности	Близкое окружение	Конфликты и взаимоотношения коллектива
Амбиции	Индивидуальный потенциал личности	Место жительства	Кадровая политика компании
Психологическое здоровье	Профессиональный опыт	Экономический уровень жизни, культура, социальные нормы поведения, характер общественных взаимоотношений	
Научно-технический прогресс			

Внутренние факторы включают:

– *образование*: общеизвестным является тот факт, что сегодня многие работодатели не требуют от соискателей наличия формального образования, поэтому в таблице нами данный фактор указан наравне с компетенциями, подразумевая, что образование может быть неформальным или информальным, в результате которого соискатель приобретает не обязательно диплом либо сертификат, но обладает необходимыми для данной позиции компетенциями. Однако, если карьерный и профессиональный путь индивида планируется в рамках государственных (федеральных, муниципальных) организаций, то наличие дипломов государственного образца для осуществления такой деятельности является обязательным и необходимым условием. При этом необходимо помнить, что в современных условиях стремительного обновления знаний уровень образования должен постоянно повышаться, а на смену имеющимся компетенциям должны приходиться новые, поэтому практически для любой сферы сегодня, прежде всего, имеет значение не столько наличие образования, сколько готовность к образованию и самообразованию на протяжении жизни;

– *образ жизни* индивида с самого раннего детства имеет решающее значение для его профессионального и карьерного роста, поскольку именно многообразие видов деятельности помогает поиску и полному раскрытию всех потенциалов личности. Человек, имеющий опыт разнообразной деятельности, значительно расширяет спектр методов и средств решения профессиональных задач, индивид с активной жизненной позицией дольше сохраняет физическое и психологическое здоровье, переносит эту активность и на профессиональную сферу;

– *уверенность в себе* является одним из ключевых факторов успешности любого индивида в жизни и в профессии, поскольку именно этот фактор позволяет человеку уверенно действовать в профессионально важных ситуациях с предварительным энтузиазмом и психологическим настроем на ситуацию успеха;

– *мотивы и потребности, амбиции*: именно на основе самопознания и самопонимания своих амбиций, мотивов и потребностей (стремление к власти, экспертности, самореализация, профессиональный рост) индивид может выбрать ту или иную модель профессионального и карьерного роста;

– *индивидуальный потенциал личности* раскрывается в ее талантах, склонностях, группе физического здоровья, выносливости, наличии природных профессионально значимых качеств, что должно являться отправной точкой при выборе профессии, сферы деятельности и профессионального и карьерного роста;

– *психологическое здоровье личности* во многом определяет успешность индивида в процессе профессионального и карьерного роста и подразумевает стрессоустойчивость, способность продуктивно работать, делая вклад в развитие общества и ощущать удовлетворение от самореализации в профессии;

– *профессиональный опыт* зачастую во многом определяет профессиональный и карьерный рост человека, соответственно, для многих профессий (спорт, искусство) получение профессионального опыта начинается уже с раннего детства.

Представленный список составлен на основе наиболее важных внутренних факторов профессионального и карьерного роста, но не ограничивается этим набором, расширение данного списка зависит от конкретной сферы деятельности индивида и может варьироваться/дополняться для каждой отдельной профессии.

Что касается внешних факторов, то внешними общими являются:

– *семья* играет достаточно важную роль для профессионального и карьерного роста индивида: с самого раннего детства родители ответственны за всестороннее развитие личности ребенка, предоставление ему возможности развития талантов и склонностей, помощь в выборе учебного заведения, специализации; с возрастом и по мере продвижения по профессиональному пути семья может быть, как мотиватором, вдохновителем и двигателем, так и демотиватором профессионального и карьерного роста; в том случае, когда профессиональный путь индивида является для семьи традицией рода или решающим фактором социально-экономического роста, близкие будут поддерживать и всячески мотивировать продвижение специалиста по профессиональному и карьерному пути;

– *факторы близкое окружение и место жительства* являются следствием распространяющегося сегодня в социуме средового подхода, основными принципами которого являются решающее влияние среды на жизнедеятельность индивида и необходимость

поиска индивидом своей ниши в окружающей его действительности. Кроме того, дружеское окружение, сложившееся с детства, всегда будет поддерживать профессиональные успехи и инициативы сотрудника. Однако, стоит также заметить, что фактор *места жительства* в сегодняшних условиях глобального рынка труда и возможности удаленного обучения и трудоустройства является менее важным для профессионального и карьерного роста индивида, поскольку молодой специалист может выбрать дистанционную форму обучения и работы, не ограничивая себя городом и даже страной проживания.

Немаловажное значение для профессионального и карьерного роста имеют внешние специфические факторы, такие как

– *организационная структура компании* может способствовать профессиональному и карьерному росту специалиста, а может потребовать от индивида следовать адаптивной модели профессионального роста, поскольку в каждой компании существует свой специфический набор должностных моделей и требований к специалисту, а также необходимый для выполнения ряд функциональных обязанностей; здесь же необходимо отметить, что зачастую решающим при реализации этого фактора является также условие низкого уровня бюрократии компании, что расширяет возможности продвижения и ротации человеческого капитала внутри организации;

– понимание существующих в компании *конфликтов и взаимоотношений коллектива* позволит сотруднику избежать конфликтных ситуаций и предотвратить возникновение нездорового климата в организации, что, безусловно, будет способствовать созданию рабочей атмосферы, направленности на достижение общей цели и, как следствие, благоприятной для профессионального и карьерного роста среды компании;

– *кадровая политика* организации должна отражать индивидуальный подход к каждому человеку, предоставляя возможности всем сотрудникам развивать свои способности самым рациональным способом (обучение, повышение квалификации, переподготовка) и занимать самые рациональные должности для повышения благосостояния своего и общественного;

Объединяющими для обеих групп внешних факторов являются *экономический уровень жизни, культура, социальные нормы*

поведения, характер общественных взаимоотношений индивида, поскольку именно эта группа факторов может быть отнесена, как к внешним общим, так и внешним специфическим.

Отдельного внимания и отдельной строки в таблице 2 заслуживает фактор *развития научно-технического прогресса*, поскольку является основным двигателем изменений на рынке труда и катализатором продвижения индивида по пути профессионального и карьерного роста. Каждый специалист должен постоянно следить за уровнем развития технологий и изучать все инновации в своей профессиональной сфере, чтобы постоянно оставаться востребованным в профессии.

Нами также были сформулированы принципы успешного профессионального и карьерного роста молодых специалистов, к которым отнесены принципы:

– *краткосрочного (1-3 года) планирования* по схеме 60% запланированных действий и 40% спонтанных действий в качестве реакций на происходящие изменения. В современном *visa*-мире в период перехода к *ban1*-миру планирование может быть только краткосрочным и далеко не 100-процентным, поскольку невозможно запланировать и предсказать все возможные глобальные изменения и катастрофы;

– *командности*, позволяющий повысить уровень удовлетворенности выполняемой работой; предоставляющий возможность примерить на себя различные роли, тем самым изучить свои потребности, амбиции и потенциальные возможности и найти наиболее подходящую для себя роль;

– *рефлексивности и креативности*, подразумевающий полного знания собственного портфеля ресурсов личности и максимально креативного способа его (портфеля) использования с целью постоянного саморазвития и самосовершенствования на пути профессионального и карьерного роста;

– *проактивности*, требующий от сотрудника работать на опережения во всем: обучение, повышение квалификации, изучение технологий, внедрение инноваций;

– *обучения на протяжении жизни* – принцип, ставший сегодня традиционным и необходимым компонентом любой системы жизнедеятельности индивида; этот принцип заключается не только в готовности к изучению технологий и к развитию в профессии, но и в приобретении смежных

компетенций в зависимости от выбора карьерной модели профессионального пути, а также во владении информацией в области развития человеческого капитала.

В качестве практических рекомендаций нами был составлен список барьеров профессионального и карьерного роста молодого специалиста. Безусловно, каждый из внешних вышеописанных факторов может быть как трамплином, так и барьером на пути профессионального и карьерного роста, но считаем, что молодому специалисту, прежде всего, необходимо заострить свое внимание, прежде всего, на соблюдении внутренних факторов. Дополним этот список и первым барьером назовем незнание и, соответственно, невозможность следовать принципам успешного профессионального и карьерного роста. Вторым барьером считаем отсутствие системности, выражающееся в частой смене работы (чаще, чем 1 раз в 2 года) и метании между сферами деятельности. Расширение сферы деятельности является обязательным условием профессионального и карьерного роста, переподготовка также может быть действенной, но слишком частый переход от одной профессии к другой не позволит

индивиду пройти полноценный путь профессионального роста и тем самым затормозит рост карьерный.

Заключение

Таким образом, результатом наших научных изысканий стало обоснование карьерных моделей профессионального пути индивида, факторов планирования профессионального и карьерного роста, принципов успешного профессионального и карьерного роста молодых специалистов, а также обоснование барьеров профессионального и карьерного роста молодого специалиста. Результаты исследования могут быть использованы учебными заведениями, компаниями и молодыми специалистами для успешного планирования и построения рациональных траекторий профессионального и карьерного роста с целью разумного распределения и использования человеческих ресурсов и приумножения человеческого капитала. Эти наработки могут лечь в основу разработки системы планирования профессионального и карьерного роста молодых специалистов на основе междисциплинарного подхода, что и станет предметом нашего дальнейшего научного поиска.

Библиографический список

1. Волобуева Л.М., Кротова Т.В., Парамонова М.Ю. и др. Адаптивная модель профессионального развития педагога дошкольного образования в системе ДПО // Наука и школа. 2022. № 1. С. 162-175.
2. Деловая Программа Петербургского Международного Экономического Форума (ПМЭФ-24). URL: <https://forumspb.com/programme/business-programme/> (дата обращения: 02.08.2023).
3. Елдышова О.А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления // Фундаментальные исследования. 2006. № 7. С. 101-102.
4. Жиленкова Е.П., Буданова М.В., Зимонина О.В. Планирование карьеры как элемент системы развития человеческого капитала общества // Вестник евразийской науки. 2020. Т. 12, № 3. URL: <https://esj.today/PDF/50EVCVN320.pdf> (дата обращения: 02.08.2023).
5. Зайцева Г.В. Формирование качеств предпринимателя в процессе профессионального обучения // Общество: социология, психология, педагогика. 2011. № 3-4. С. 128-136.
6. Зверобоева К.П. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением работника в современных организациях // Решетневские чтения. 2017. №21-2. С. 559-560.
7. Зотов В.В. Компетенции и профессионально важные качества: соотношение понятий и поле применимости в образовании, профессиональной сфере и государственной службе // Вестник Тамбовского университета. Серия: Общественные науки. 2017. №2(10). С. 28-32.
8. Митина Л.М. Психология личностного и профессионального развития человека в современном социокультурном пространстве // Гуманитарные ведомости ТГПУ им. Л.Н. Толстого. 2015. №3(15). С. 79-86.
9. Приоритетные направления фундаментальных и прикладных исследований института / Федеральное государственное бюджетное научное учреждение Научно-исследовательский институт медицины труда имени академика Н.Ф. Измерова. URL: <https://irioph.ru/science-priority/> (дата обращения: 02.08.2023).
10. Кибанов А.Я. и др. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика / под ред. А.Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 2014. 283 с.
11. Ярушева С.А. Становление и развитие карьеры как кадровая технология управления персоналом // Общество, экономика, управление. 2018. № 1. С. 78-84.