

*На правах рукописи*

**МАЙЕР НАТАЛЬЯ СЕРГЕЕВНА**

**УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРОЙ В ЦИФРОВОЙ  
ЭКОНОМИКЕ**

**Специальность 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством  
(менеджмент)**

**АВТОРЕФЕРАТ**  
**диссертации на соискание ученой степени**  
**кандидата экономических наук**

**Санкт-Петербург - 2021**

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

**Научный руководитель –** доктор экономических наук, профессор  
**Прокопенков Сергей Вячеславович**

**Официальные оппоненты:** **Булатецкая Алёна Юрьевна**  
доктор экономических наук  
ФГАОУ ВО «Пермский государственный  
национальный исследовательский  
университет», доцент кафедры социологии

**Иванов Сергей Анатольевич**  
доктор экономических наук, доцент  
Санкт-Петербургский филиал ФГАОУ ВО  
«Национальный исследовательский  
университет «Высшая школа экономики»,  
ведущий научный сотрудник научно-учебной  
лаборатории политических исследований  
Института прикладных политических  
исследований

**Ведущая организация -** Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего  
образования **«Новгородский  
государственный университет имени  
Ярослава Мудрого»**

Защита состоится «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 года в \_\_\_ часов на заседании диссертационного совета Д 212.354.23 при Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет» по адресу: 191023, Санкт-Петербург, наб.канала Грибоедова, д. 30/32, литер А, ауд. \_\_\_\_\_.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте <http://unecon.ru/dis-sovety> Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет».

Автореферат разослан «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета

М.И. Барабанова

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы диссертационного исследования.** Управление профессиональной карьерой представляет собой многофакторный, сложный процесс, который требует участия со стороны всех субъектов рыночной деятельности: домашних хозяйств, целью которых является получение необходимого уровня профессиональных компетенций для продвижения и карьерного роста в коммерческих и государственных структурах; самих организаций и предприятий различной формы собственности, заинтересованных в развитии человеческого потенциала работников, приумножении интеллектуального капитала и оптимизации системы организационного поведения в целях повышения уровня конкурентоспособности на национальных и мировых рынках; органов государственной власти федерального и регионального уровня, реализующих соответствующую государственную политику в области модернизации экономической системы, в том числе за счет роста производительности труда, снижения уровня безработицы и повышения эффективности воспроизводства трудовых ресурсов, направленную на повышение уровня благосостояния и качество жизни населения и рост предпринимательской активности.

При этом необходимо учитывать, что процесс формирования и развития профессиональной карьеры в современных условиях во многом зависит от уровня используемых инновационных технологий и способности субъекта управления профессиональной карьерой к адаптации к изменяющимся условиям внешней среды.

В связи с вышесказанным, можно говорить о том, что управление профессиональной карьерой в условиях цифровой экономики является весьма актуальной и своевременной темой для проведения научного исследования, ориентированного на решение приоритетных задач социально-экономического развития и обеспечения устойчивой динамики роста российской экономики в современных условиях.

**Степень разработанности научной проблемы.** В основе диссертационного исследования положены фундаментальные и прикладные труды известных отечественных и зарубежных ученых, посвященные актуальным проблемам и перспективам повышения эффективности управления профессиональной карьерой за счет внедрения инновационных технологий и рационального поведения в контексте обеспечения устойчивого профессионального роста, повышения производительности труда и снижения уровня безработицы.

Среди зарубежных исследователей, изучающих вопросы теоретических аспектов управления профессиональной карьерой, организации управления профессиональным ростом в предпринимательских структурах, выработки государственной политики в области стимулирования развития человеческого потенциала можно отметить: Blank J.L., Castells M., Conway N., Davey K.M., Frederic T.W., Greenhaus J.H., Guest D., Herriot P., Hirsch P.M., King Z., Noe

R.A., Powell G.N., Rodrigues R., Schein E.H., Shanley M., Stewart T.A., Sturges J., Sullivan S.E., Weng Q.

Проблемы управления профессиональной карьерой с точки зрения теории и практики менеджмента и организационного поведения, вопросы менеджмента качества и стратегического развития человеческого капитала в условиях организации подробно отражены в работах таких отечественных исследователей, как Бездудная А.Г., Бонюшко Н.А., Горбашко Е.А., Ивлева Е.С., Клейнер Г.Б., Краюхин Г.А., Омаров М.М., Петров А. Н., Погорельцев А.С., Прокопенков С.В., Салимьянова И.Г., Уваров С.А. и др.

Среди исследователей проблем процесса управления профессиональной карьерой и его роли в социально-экономическом развитии и повышении эффективности использования человеческого и интеллектуального капитала следует указать научные труды таких российских авторов как: Алиев И.М., Булатецкая А.Ю., Голубецкая Н.П., Зорина Н.А., Круглов Д.В., Кунин В.А., Николаева Ю.Р., Путихин Ю.Е., Родионов Д.Г., Салихов Б.В., Сигов В.И., Шавкунова И.С. и др.

Вместе с тем, особую актуальность и значимость в настоящее время имеют исследования, связанные с определением перспективных траекторий управления профессиональной карьерой в условиях цифровизации общества, с формированием систем менеджмента качества профессионального роста, а также с разработкой единой государственной политики в области управления профессиональной карьерой на основе использования принципов и подходов эффективности и экономической целесообразности. Вышеизложенное подтверждает актуальность выбранной темы диссертационного исследования и определяет его цель и задачи.

**Цель диссертационного исследования** заключается в разработке теоретических и методических аспектов управления профессиональной карьерой в цифровой экономике на основе использования принципов системного подхода для каждого субъекта управления.

В соответствии с определенной целью сформулированы **следующие задачи**:

- изучить и охарактеризовать теоретические основы управленческого процесса формирования и развития профессиональной карьеры в условиях цифровой экономики с позиции определения ключевых уровней управления профессиональной карьерой;
- определить перспективные методы управления профессиональной карьерой в современных условиях с точки зрения их влияния на процесс формирования и развития профессиональной карьеры на различных уровнях управления;
- провести оценку ключевых факторов влияния на процесс управления профессиональной карьерой в современных условиях;
- разработать методiku эффективного управления профессиональной карьерой на основе повышения качества деятельности образовательных организаций;

- предложить алгоритм по управлению профессиональной карьерой на региональном уровне.

**Объектом исследования** является система формирования и развития профессиональной карьеры на предприятиях и в организациях всех организационно-правовых форм и форм собственности, в федеральных, региональных и муниципальных органах управления.

**Предметом исследования** являются организационно-управленческие отношения, которые возникают в процессе формирования и развития профессиональной карьеры в условиях цифровой экономики на различных уровнях управления.

**Теоретическую основу работы** составили фундаментальные положения теории менеджмента и организационного поведения, организационной психологии, принципы системного подхода к управлению многофакторными процессами и явлениями, диагностики и мониторинга качества управленческого процесса. В ходе формирования и обоснования результатов диссертационного исследования были использованы научные труды отечественных и зарубежных ученых в сфере управления профессиональной карьерой в контексте традиционных и современных теорий менеджмента. Теоретической основой диссертационного исследования является системный подход к процессу формирования и развития профессиональной карьеры в условиях нового технологического уклада и необходимости повышения инновационной активности субъектов управления.

**Методологическая основа.** В диссертации применены такие общенаучные методы проведения исследования, такие как: рациональный, системно-логический, комплексный подход к управлению профессиональной карьерой; приемы экономического анализа для оценки современных тенденций в области организационного ведения, моделирование социально-экономических процессов, проведение сравнительных характеристик субъектов и методов управления профессиональной карьерой, факторный анализ рынка труда и другие.

**Информационную базу исследования** составили нормативно-правовые акты РФ федерального уровня, регламентирующие вопросы организации трудовых отношений, проблематику занятости и борьбы с безработицей, необходимости повышения производительности труда в условиях цифровизации экономики, последовательность и порядок формирования кадрового резерва для государственной службы и ряд других законодательных актов, статистические и аналитические данные ряда организаций и министерств (Международная организация труда, Министерство просвещения РФ, Министерство науки и высшего образования РФ, Министерство труда и социальной защиты РФ, Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки РФ), аналитические отчеты и доклады ряда образовательных, научно-исследовательских и общественных организаций по вопросам формирования и развития профессиональной карьеры.

**Обоснованность результатов исследования** обеспечивается использованием нормативно-правовой документации федерального уровня; официальных статистических данных, характеризующих процесс управления профессиональной карьерой в современных условиях, сравнительной оценкой мнений экспертов-практиков в области формирования и развития профессиональной карьеры в различных организациях.

**Достоверность диссертационного исследования** обусловлена применением актуальных методик сбора и обработки исходной информации о современных тенденциях в области организационного поведения и управления профессиональной карьерой; успешной апробацией полученных в диссертации результатов и рекомендаций для различных субъектов управления профессиональной карьерой. Основные полученные выводы имеют принципиальную взаимосвязь с практической деятельностью, с задачами теории и методологии управления социально-экономическими системами и процессами.

**Соответствие диссертации Паспорту научной специальности.** Область исследования и результаты соответствуют Паспорту специальности научных работников 08.00.05 – «Экономика и управление народным хозяйством (менеджмент)», следующим его пунктам: 10.13. Организационное поведение, социально-психологические аспекты управления. Группа и поведение группы в процессе управления. Современные теории командообразования, межгрупповые отношения в процессе управления, 10.19. Кадры управления: роль и место в системе управления. Формирование, подготовка и развитие кадров управления. Управление карьерой и профессионально-должностным продвижением управленческих кадров. Методы стимулирование менеджеров высшего звена.

**Научная новизна диссертационного исследования** заключается в обосновании теоретических положений, разработке методологических подходов и методических основ управления формированием и развитием профессиональной карьеры в условиях цифровой экономики.

**Наиболее существенные научные результаты исследования, обладающие научной новизной и полученные лично соискателем:**

1. Охарактеризована и уточнена научная категория «управление профессиональной карьерой в условиях цифровой экономике», что позволило сформировать и обосновать ключевые уровни управления профессиональной карьерой с точки зрения их целеполагания по отношению к объекту исследования, системы ограничений и возможностей влияния на процесс формирования и развития профессиональной карьеры, трансформации в условиях цифровизации экономических процессов;

2. Предложены методические подходы к систематизации методов управления профессиональной карьерой с точки зрения учета источника влияния на процесс карьерного роста, а также в контексте оптимизации использования методов управления применительно к выбранным этапам формирования и развития профессиональной карьеры;

3. Выявлены и оценены факторы влияния на процесс управления формированием и развитием профессиональной карьеры в современных условиях, в том числе выделены функции государства как ключевого фактора влияния на процесс управления профессиональной карьерой, предложена периодизация этапов эволюции влияния информационных технологий и инноваций на формирование и развитие профессиональной карьеры, определены типы и виды поведения субъекта управления профессиональной карьерой в контексте характеристики поведенческого аспекта и его влияния на процесс управления профессиональной карьерой;

4. Сформирована методика управления профессиональной карьерой на основе повышения качества деятельности образовательных организаций, предполагающая использование модели «шесть сигм» с целью внедрения внутренней независимой оценки качества образования и получаемых профессиональных компетенций для интенсификации будущего карьерного роста и повышения эффективности управленческого процесса.

5. Предложен алгоритм по управлению профессиональной карьерой на региональном уровне в условиях цифровой экономики, основанный на оценке: уровня соподчиненности и независимости в принятии управленческих решений; цели эффективного управления профессиональной карьерой; методов эффективного управления профессиональной карьерой, изменений уровня результативности управленческих действий и уровня эффективности управленческих действий.

**Теоретическая значимость диссертационной работы** подтверждается тем, что выводы и положения, обоснованные в исследовании, позволяют: систематизировать и охарактеризовать научные представления об управлении профессиональной карьерой, в контексте ее формирования и развития на различных уровнях, как многофакторной категорией менеджмента, определить эффективность и целесообразность применения отдельных методов управления в процессе обоснования возможных траекторий индивидуального карьерного роста в организации, выявить ключевые факторы влияния на исследуемый управленческий процесс в условиях цифровизации экономических отношений.

**Практическая значимость диссертационной работы** определяется возможностью использования полученных результатов и методических рекомендаций по управлению профессиональной карьерой в процессе индивидуального личностного развития и повышения уровня владения профессиональными компетенциями, оптимизации корпоративной политики в области организационного поведения, при разработке актуальной нормативно-правовой документации, федеральных и региональных целевых программ, направленных на развитие человеческого и интеллектуального капитала, а также снижение уровня безработицы за счет использования возможностей инновационных технологий и информационных продуктов нового поколения.

**Апробация результатов диссертационной работы.** Основные теоретические положения и результаты диссертационного исследования были

представлены автором и обсуждены на научных семинарах и конференциях, в том числе Международной научно-практической конференции «Новая экономика и основные направления ее формирования» (2016 г.), Международной научно-практической конференции «Непрерывное образование как стратегия развития профессиональной карьеры: традиции и инновации» (2017 г.), XVII Международной научно-практической конференции «Научный форум: педагогика и психология» (2018 г.).

**Публикации результатов исследования.** Основные положения и выводы диссертации изложены в 12 научных работах общим объемом 28,4 п.л. (вклад автора 27,2 п.л.), в том числе 4 статьи в научных изданиях, определенных перечнем ВАК.

**Структура и содержание диссертации** обусловлены поставленной целью, задачами и методами проведения научного исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка.

## **II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ**

**1. Охарактеризована и уточнена научная категория «управление профессиональной карьерой в условиях цифровой экономики», что позволило сформировать и обосновать ключевые уровни управления профессиональной карьерой с точки зрения их целеполагания по отношению к объекту исследования, системы ограничений и возможностей влияния на процесс формирования и развития профессиональной карьеры, трансформации в условиях цифровизации экономических процессов.**

Решение стратегических целей современной цифровой экономики, в основе которой находится стремление к оптимизации условий трудовой деятельности при одновременном повышении уровня производительности труда и снижении уровня безработицы, тесно связано с современными тенденциями и новыми трендами в управлении профессиональной карьерой.

С точки зрения автора, под управлением профессиональной карьерой в условиях цифровой экономики следует понимать процесс воздействия субъектов управления различного уровня на формирование и развитие профессиональных компетенций, направленных на адаптацию к изменяющимся условиям внешней среды и позволяющих реализовать потенциал субъекта управления, во взаимосвязи с общей иерархией управления, на рынке труда с учетом необходимости использования инновационных технологий, ориентации на современные тенденции развития экономических систем и достижения необходимого уровня эффективности принимаемых решений на каждом уровне управления.

В диссертационном исследовании в качестве ключевых уровней управления профессиональной карьерой с точки зрения отдельных субъектов выделяются:

- уровень отдельного индивида, где происходит формирование и развитие индивидуального трека профессиональной карьеры в соответствии с особенностями потребительских предпочтений, поведенческих стереотипов и наличия соответствующей ресурсной базы, посредством которых происходит процесс аккумуляции профессиональных компетенций и навыков,
- уровень предпринимательских структур, где ключевое место занимает формирование и развитие устойчивого карьерного роста и кадрового резерва для обеспечения стратегического развития организации в стратегической перспективе исходя из принципов целеполагания и миссии компании,
- уровень регионального управления, направленный на формирование и развитие кадрового роста трудовых ресурсов региона с целью обеспечения устойчивого развития региональной экономики и успешной трансформации в условиях инновационных преобразований территориально-экономической системы,
- уровень федерального (государственного) управления, где происходит формирование и развитие кадрового потенциала населения страны с учетом реализации принципов демографической и миграционной политики, научно-технического обеспечения экономического роста и национальной безопасности.

Реализация управленческого процесса и принятие стратегических решений на каждом из вышеперечисленных уровней должна сопровождаться выработкой оптимального комплекса инструментов и методов, посредством которых возможно достигнуть ключевых целей формирования и развития профессиональной карьеры, а также оценить эффективность принимаемых управленческих решений.

## **2. Предложены методические подходы к систематизации методов управления профессиональной карьерой с точки зрения учета источника влияния на процесс карьерного роста, а также в контексте оптимизации использования методов управления применительно к выбранным этапам формирования и развития профессиональной карьеры.**

С точки зрения классических представлений менеджмента, наряду с необходимостью характеристики и оценки объекта управления (т.е. самой профессиональной карьеры) и субъекта управления (соответствуют выделенным автором уровням управления), важным элементом управленческого процесса следует признать выбор и последующее внедрение конкретных методов управления, с помощью которых возможно обеспечить ключевой (генеральной) цели управления (в данном случае - формирование и развитие профессиональной карьеры с учетом уровня влияния и степени риска, исходящего от элементов внутренней и внешней среды субъекта в течение всего горизонта оценки) и достигнуть прогнозируемого результата (в данном случае - формирование и развитие траектории и стратегии профессиональной карьеры для конкретного субъекта управления).

По мнению автора, можно говорить о двух ключевых направлениях относительно исследуемой проблемы (рисунок 1).



Рисунок 1– Методические подходы к характеристике и использованию методов управления профессиональной карьерой

Первый вариант предполагает оценку отдельных ключевых методов управления с точки зрения их влияния на развитие профессиональной карьеры с последующим выделением отдельных инструментов и методик управления карьерой в условиях конкретного субъекта управления.

Весьма распространённым может быть вариант, когда методы управления систематизируются исходя из этапов формирования и развития профессиональной карьерой. Обобщая основные научные подходы к данной проблематике на основе изучения литературы зарубежных и отечественных исследователей можно обозначить следующие этапы данного управленческого процесса во взаимосвязи с возможными методами исследования (рисунок 2).

Эффективное использование каждого метода и соответствующего набора инструментов должно способствовать прохождению субъекта управления карьерой на новый этап развития, обеспечения устойчивого карьерного роста (для индивида), положительных экономических результатов на рынке или в отрасли (для организации), а также решения социально-экономических проблем страны или региона.



Рисунок 2 – Систематизация методов управления профессиональной карьерой с точки зрения этапов процесса ее формирования и развития

**3. Выявлены и оценены факторы влияния на процесс управления формированием и развитием профессиональной карьеры в современных условиях, в том числе выделены функции государства как ключевого фактора влияния на процесс управления профессиональной карьерой, предложена периодизация этапов эволюции влияния информационных технологий и инноваций на формирование и развитие профессиональной карьеры, определены типы и виды поведения субъекта управления профессиональной карьерой в контексте характеристики поведенческого аспекта и его влияния на процесс управления профессиональной карьерой.**

Важным методологическим аспектом в процессе формирования и развития профессиональной карьеры следует признать оценку ключевых факторов влияния, которые определяют современные тенденции в исследуемой сфере и могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на данный процесс.

К функциям государства как ключевого фактора влияния на процесс управления профессиональной карьерой следует отнести:

- регулирование процесса управления профессиональной карьерой на основе использования возможностей административных и экономических методов,
- стимулирование и повышение инновационной активности в процессе управления профессиональной карьерой на различных уровнях управления,
- контроль за реализацией процесса управления профессиональной карьерой на различных уровнях управления,
- способность к внесению изменений в систему государственного регулирования и контроля в сфере управления профессиональной карьерой,
- регулирование процесса управления профессиональной карьерой для собственных потребностей органов государственной власти разного уровня.

Каждая из представленных выше функций государства в сфере управления профессиональной карьерой подразумевает под собой наличие целого комплекса инструментов и методов, посредством использования которых становится возможным воздействовать на процесс формирования и развития карьеры на каждом уровне управления.

В диссертационном исследовании представлены также возможные этапы эволюции влияния информационных технологий и инноваций на формирование и развитие профессиональной карьеры (рисунок 3).

Ключевым неэкономическим фактором, который определяет отношение субъекта к исследуемой проблеме следует признать поведенческий аспект - стиль и особенности поведения, которые постепенно формируются под воздействием как чисто экономических факторов (например, уровень дохода конкретного субъекта, кризисные явления в национальной или региональной экономике и т.д.), так и факторов иного порядка (культурная составляющая, особенности менталитета, религиозные воззрения, психофизиологические особенности, традиции и нормы поведения принятые в обществе и т.д.).



Рисунок 3- Этапы эволюции влияния информационных технологий и инноваций на формирование и развитие профессиональной карьеры

**4. Сформирована методика управления профессиональной карьерой на основе повышения качества деятельности образовательных организаций, предполагающая использование модели «шесть сигм» с целью внедрения внутренней независимой оценки качества образования и получаемых профессиональных компетенций для интенсификации будущего карьерного роста и повышения эффективности управленческого процесса.**

Системный подход к формированию и развитию профессиональной карьеры с точки зрения любого субъекта управления, определенного в диссертационном исследовании, тесно связан не только с организацией и последующей координацией, в рамках управления необходимыми изменениями, образовательного, профориентационного, поведенческого, регулирующего и т.д. подпроцессов, но и совершенствованием процедур осуществления контроля за качеством планируемой и реализуемой деятельности.

Отдельное внимание в рамках исследуемой тематики следует уделить вопросам обеспечения и контроля за качеством образовательного процесса, реализуемого в различных учебных заведениях, прежде всего уровня СПО и ВО, и направленного на формирование первичных профессиональных знаний, навыков и умений у обучающихся. С целью решения обозначенной проблемы оценки качества результатов освоения образовательной программы с точки зрения процесса системного управления профессиональной карьерой, в решении которой заинтересованы все участники образовательных отношений, предлагается внедрить модель «Шесть сигм» в процедуру оценки качества. Рассмотрим на практическом примере процесс построения контрольной диаграммы результатов успеваемости обучающихся с применением модели «Шесть сигм» (таблица 1)

Таблица 1

Результаты успеваемости обучающихся по дисциплине «Х» (расчеты автора)

Представитель репрезентативной выборки	Баллы по дисциплине "Х"
Студент 1	71
Студент 2	80
Студент 3	52
Студент 4	78
Студент 5	65
Студент 6	69
Студент 7	86
Студент 8	74

Максимально допустимое значение – 100 б.; минимально допустимое значение – 0 б., а также из таблицы видно, что значение 6-сигм минимум – 52 б.; 6-сигм – максимум – 86 б. Учитывая эти данные, можно построить контрольную диаграмму результатов освоения дисциплины обучающимися с применением модели «Шесть сигм» (рисунок 4).

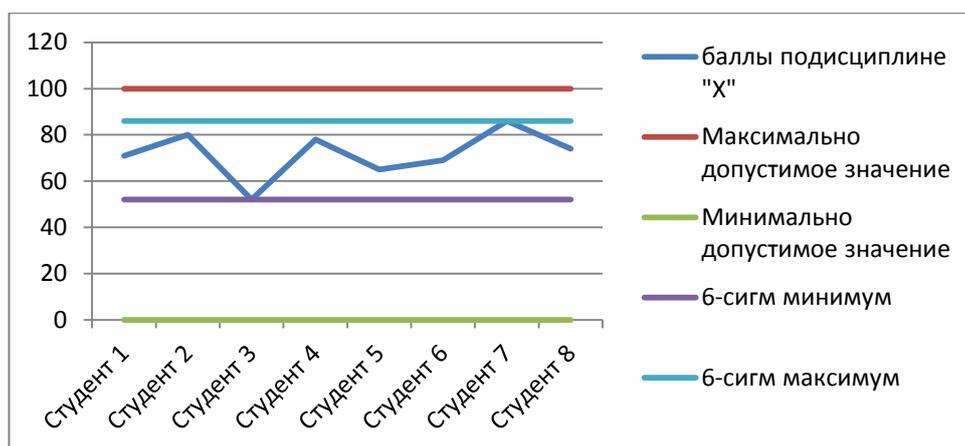


Рисунок 4 - Контрольная диаграмма результатов освоения дисциплины обучающимися с применением модели «Шесть сигм»

Как видно, результаты успеваемости обучающихся расположились в диапазоне значений между 52 и 86 баллами, т.е. между 6-сигм минимум и 6-сигм максимум. Теперь проведем срез остаточных знаний или тестирование, проводимое экспертом аккредитационной экспертизы при оценке результатов освоения компетенций. Результаты также представим в табличной форме (таблица 2).

Таблица 2

Результаты успеваемости обучающихся по дисциплине «X» в сравнении с результатами среза остаточных знаний по дисциплине «X» (расчеты автора)

	Баллы по дисциплине "X" по итогам промежуточной аттестации	Результаты среза остаточных знаний по дисциплине «X»	Отклонение	Уровень остаточных знаний (%)
Студент 1	71	68	-3	95,77
Студент 2	80	74	-6	92,50
Студент 3	52	52	0	0
Студент 4	78	94	+16	120,51
Студент 5	65	60	-5	92,31
Студент 6	69	65	-4	94,20
Студент 7	86	80	-6	93,02
Студент 8	74	44	-30	59,46

В результате анализа представленных данных, можно выделить следующие области и их значения (рисунок 5). Предложенная методика может быть использована при внедрении внутренней независимой оценка качества образования. Анкеты и опросники давно признаны неэффективными, в то время как предложенная модель позволит выявить уязвимые предметные области и формировать факультативный блок дисциплин с учетом возмещения выявленных «пробелов» в освоении дисциплин с точки зрения эффективного управления будущей профессиональной карьерой.

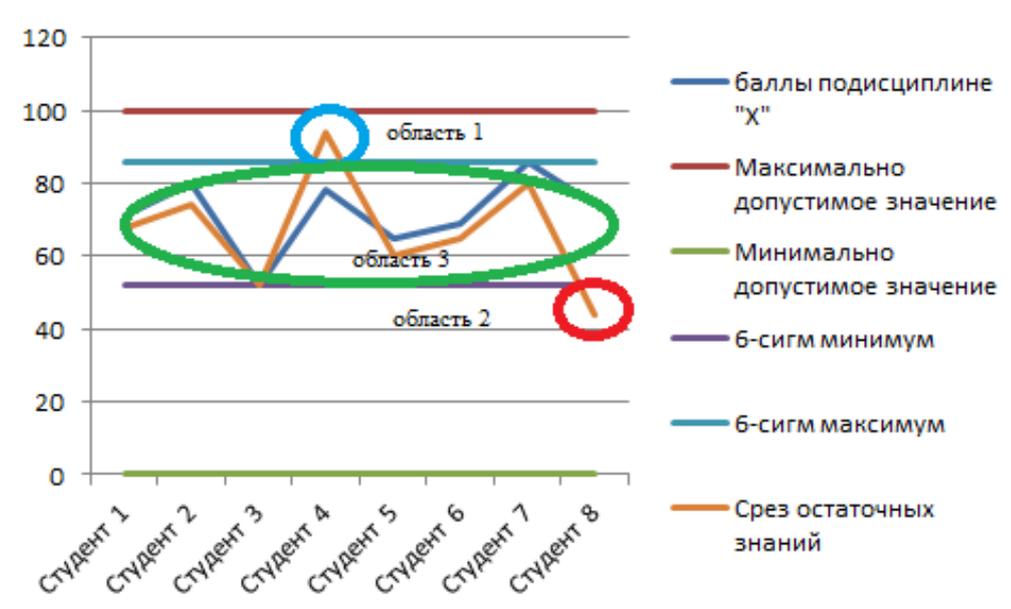


Рисунок 5 - Определение контрольных областей диаграммы «Шесть сигм»

Использование методики может являться основой для внедрения риск-ориентированного подхода при управлении качеством образовательного процесса, объективно выявляя дисциплины, модули, преподавателей, на деятельность которых следует обратить внимание.

**5. Предложен алгоритм по управлению профессиональной карьерой на региональном уровне в условиях цифровой экономики, основанный на оценке: уровня соподчиненности и независимости в принятии управленческих решений; цели эффективного управления профессиональной карьерой; методов эффективного управления профессиональной карьерой, изменений уровня результативности управленческих действий и уровня эффективности управленческих действий.**

Важным направлением в процессе формирования и развития профессиональной карьеры в современных условиях следует признать управление профессиональной карьерой на региональном уровне. В отличие от процессов развития индивидуальных траекторий карьерного роста у конкретного гражданина страны или формирования системы поддержки собственного персонала с точки зрения расширения профессиональных компетенций и навыков в условиях отдельной организации, пусть даже и транснациональной корпорации, управление профессиональной карьерой на уровне региона представляет собой более сложный и многокритериальный процесс, который должен быть направлен на решение ключевых задач социально-экономического развития.

На рисунке 6 автором представлен алгоритм управления профессиональной карьерой на региональном уровне.

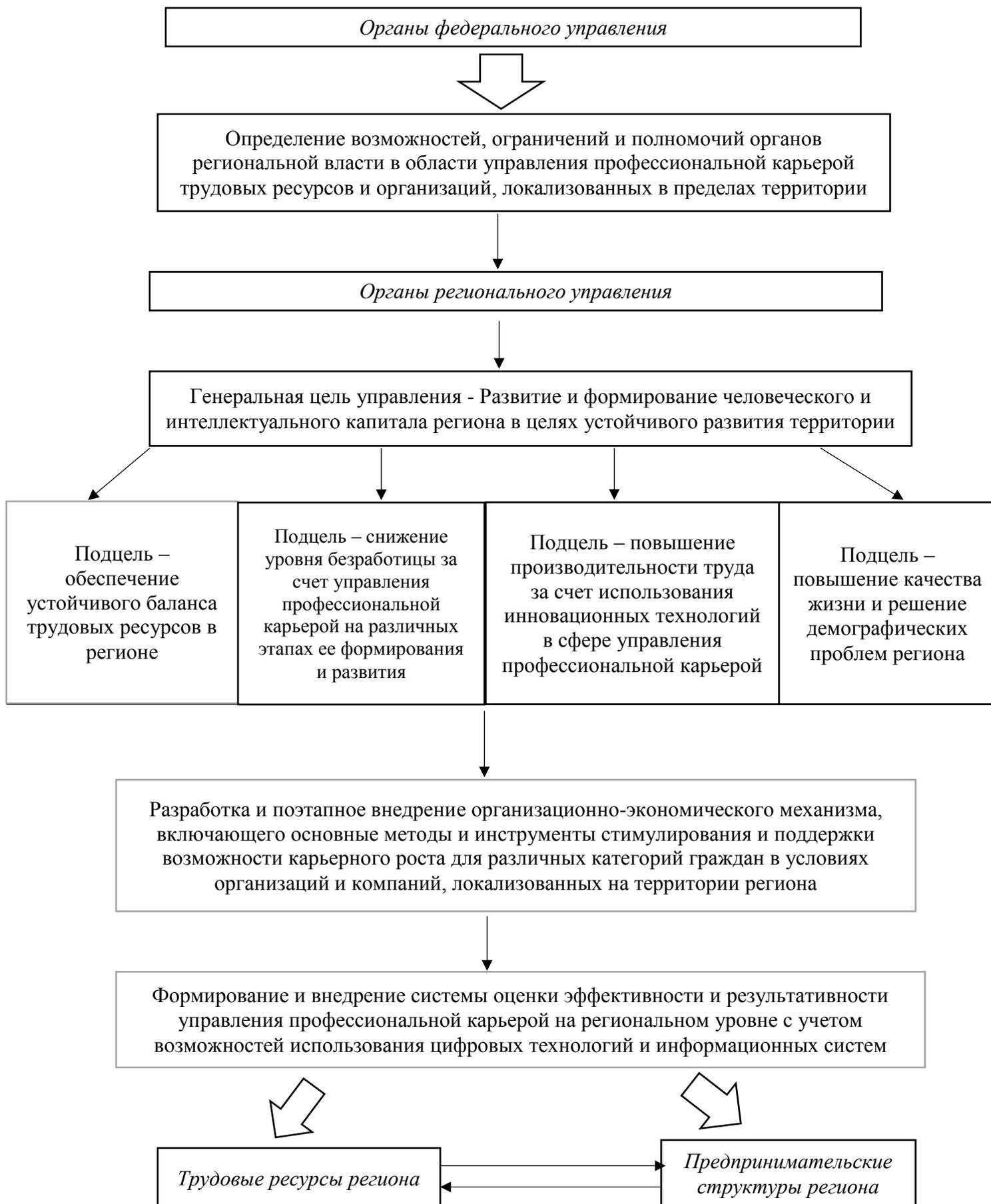


Рисунок 6 - Алгоритм управления профессиональной карьерой на региональном уровне в условиях цифровой экономики

Реализация представленного автором алгоритма управления профессиональной карьерой на региональном уровне в условиях цифровой экономики позволит обеспечить унификацию целей и задач региональной политики по широкому спектру социально-экономических направлений повышения эффективности регионального производственно-хозяйственного комплекса, прежде всего с точки зрения комплексного, системного и рационального подхода к решению проблем снижения уровня безработицы, сохранения баланса трудовых ресурсов и повышения уровня производительности труда за счет внедрения инновационных технологий и информационных систем.

Кроме того, предложенный алгоритм будет способствовать повышению эффективности проведения социальной политики относительно отдельных категорий жителей региона, выработке индивидуального подхода к каждому жителю региона, постоянно проживающему на данной территории на ранних стадиях выбора профессиональной карьеры, адаптации конкретных мигрантов к условиям региона в долгосрочной перспективе с точки зрения возможного проектирования их карьеры при выполнении всех необходимых требований законодательства, решению демографических проблем региона за счет сохранения баланса трудовых ресурсов и повышения привлекательности региона с точки зрения формирования и развития профессиональной карьеры.

### **III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ (ЗАКЛЮЧЕНИЕ)**

Формирование и развитие управленческого процесса, связанного с профессиональной карьерой, во многом зависит от отдельных групп факторов, которые определяют склонность субъекта управления к повторяющимся поведенческим действиям, его ценностные установки и влияют на готовность к принятию стандартных решений в условиях ситуаций с различным уровнем неопределенности. Важным методологическим аспектом, способствующим повышению эффективности управления профессиональной карьерой, следует признать систематизацию подобного рода факторов с учетом особенностей инновационной экономики и необходимости обеспечения устойчивого роста национальной экономики при одновременном выполнении целей демографической политики и воспроизводства человеческого капитала в долгосрочной перспективе.

На каждом из уровней управления соответствующий субъект должен обладать определенными профессиональными навыками в области формирования и развития карьеры (собственной в условиях нано-уровня и подчиненных - на других уровнях), что требует высокого уровня подготовки и наличия междисциплинарных знаний в сфере экономики, менеджмента, психологии, психофизиологии, демографии, социологии, современных информационных технологий и т.д.

Важную роль в формировании и развитии профессиональной карьеры следует признать единую государственную политику, которая представляет собой целостный комплекс, направленный на реализацию мероприятий и мер

поддержки развития человеческого потенциала, роста показателей эффективности использования трудовых ресурсов как на региональном и муниципальном, так и на федеральном уровне, интенсификации интеллектуального капитала при одновременном выполнении стратегических задач демографического развития и обеспечения экономической безопасности современной экономической системы в условиях кризисных явлений и нестабильности внешнего окружения.

Уровень качества управленческого процесса и его подпроцессов выступает в роли ключевого индикатора успешности и эффективности формирования и развития профессиональной карьеры. Чем выше уровень качества каждого из подпроцессов, тем выше уровень карьерного роста отдельного индивида, устойчивее система организационного поведения в компании, эффективнее региональная политика по обеспечению трудовыми ресурсами и их развитию внутри отдельной территории, результативнее федеральная политика в области снижения темпов, в том числе скрытой и фрикционной, безработицы.

Активное развитие дистанционных технологий и электронной коммерции сформировало новые принципы и подходы к управлению современной карьерой, в основе которых заложены высокая степень адаптивности субъекта управления карьерой к происходящим изменениям как во внутренней, так и во внешней среде, его способность к диверсификации и освоению новых профессиональных компетенций, а также вариативность по отношению к использованию различных информационных технологий и программных продуктов, с помощью которых удается реализовать конкретные персональные или групповые навыки и умения.

Подводя итог вышесказанному, можно говорить о том, что рациональное и системное управление формированием и развитием профессиональной карьеры в условиях современной цифровой экономики представляет собой сложную многофакторную систему, основанную на принципах процессного подхода и включающую в себя такие элементы как субъект управления, связанный или влияющий на уровень развития профессиональной карьеры, методы и инструменты управления, которые могут быть использованы для развития профессиональной карьеры, цели и задачи управленческого процесса и т.д.

#### **IV. ОСНОВНЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИОННОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

1. Майер, Н.С. Инновационное предпринимательство: особенности принятия эффективных управленческих решений в условиях риска и неопределенности // Сборник конференций НИЦ «Социосфера» / Н.С. Майер, К.А. Кожухина. – Прага: 2015. – № 22. – 0,4/0,2 п.л.

2. Майер, Н.С. Экономические и правовые аспекты деятельности ВУЗа в части реализации «Дорожной карты Правительства РФ» и их взаимосвязь с показателями мониторинга эффективности ВУЗов // Новая экономика и

основные направления ее формирования: Сборник статей Международной научно-практической конференции / Н.С. Майер, Ю.Е. Путихин. – СПб: СПб филиал ФГОБУ ВО «Финансовый университет при Правительстве РФ», 2016. – 0,6/0,3 п.л.

3. Майер, Н.С. Мониторинг качества подготовки кадров в образовательных организациях высшего образования, реализующих программы среднего профессионального образования // Научный форум: педагогика и психология: сборник статей по материалам VII международной научно-практической конференции / Н.С. Майер, Ю.Е. Путихин. – Москва, 2017. – 0,8/0,4 п.л.

4. Майер, Н.С. Мониторинг качества подготовки кадров в образовательных организациях, реализующих программы среднего профессионального образования как барьер непрерывного образования // Непрерывное образование как стратегия развития профессиональной карьеры: традиции и инновации: Сборник статей по материалам международной научно-практической конференции / Н.С. Майер, Ю.Е. Путихин. – СПб: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2017. – 0,6/0,3 п.л.

5. Майер, Н.С. Управление качеством в образовательной организации с применением цифровых технологий / Н.С. Майер // UNIVERSUM: ПСИХОЛОГИЯ И ОБРАЗОВАНИЕ. - 2018. - № 8 (50). – 0,7 п.л.

6. Майер, Н.С. Мониторинг эффективности ВУЗов: итоги и перспективы / Н.С. Майер // UNIVERSUM: ПСИХОЛОГИЯ И ОБРАЗОВАНИЕ. - 2018. - № 4 (46). – 0,4 п.л.

7. Майер, Н.С. Многообразие проблем образовательной организации в условиях цифровой трансформации/ Н.С. Майер // Мир педагогики и психологии. – 2020. - №4 (45). – 1,7 п.л.

8. Майер, Н.С. Применение модели управления качеством «Шесть сигм» в образовательном процессе / Н.С. Майер // Высшее образование сегодня. - 2020. - №6. – 1,6 п.л.

9. Майер, Н.С. «Методы принятия управленческих решений» (учебно-методическое пособие) / Н.С. Майер. - СПб: Изд-во «СКИФИЯ-ПРИНТ», 2021. – 20,2 п.л.

10. Майер, Н.С. Характеристика уровней управления формированием и развитием профессиональной карьеры в условиях инновационной экономики / Н.С. Майер // Журнал правовых и экономических исследований. - 2021. - № 3. – 0,5 п.л.

11. Майер, Н.С. Методологические основы рационального управления профессиональной карьерой в условиях инновационной экономики / Н.С. Майер // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2021. - № 5. – 0,5 п.л.

12. Майер, Н.С. Поведенческий аспект как фактор влияния на процесс управления профессиональной карьерой / Н.С. Майер // Экономика и предпринимательство. – 2021. - № 8 (133). – 0,4 п.л.