

УДК 331.55

ДЕЛОВАЯ КАРЬЕРА КАК МЕТАМОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ НАЕМНОГО ПЕРСОНАЛА

Н.З. Сотников

Новосибирский государственный университет
экономики и управления «НИНХ»
E-mail: snz91@mail.ru

В условиях необходимости постоянно внедрять новые бизнес-инициативы экономический рост и процветание организаций все больше зависит от конкурентоспособности человеческих ресурсов. Конкурентоспособность работника не является состоянием застывшим, законченным, требуется постоянное обновление имеющихся знаний, навыков и приобретение новых. В этой связи возрастает объективная необходимость познания процессов организации, развития и разрушения деловой карьеры. В условиях возрастания конкуренции за человеческие ресурсы в бизнесе, который все больше базируется на идеях и брендах, карьера ориентирована на защиту интеллектуального капитала организации. Она позволяет гарантировать организации преемственность в управлении бизнесом, обеспечивать его безопасность за счет назначения на ключевые позиции лояльных, проверенных работников, хорошо знающих специфику бизнес-процессов в организации. В статье рассмотрена концепция деловой карьеры как метамоделей¹ управления конкурентоспособностью работника. В рамках этой концепции обоснованы стратегии карьеры сквозь призму конкурентоспособности работника.

Ключевые слова: качество трудовой жизни, субъектная карьера, объектная карьера, конкурентоспособность работника, деловая карьера, инвестиции в карьеру, виды деловой карьеры.

BUSINESS CAREER AS METAMODEL OF MANAGEMENT OF COMPETITIVENESS OF THE HIRED PERSONNEL

N.Z. Sotnikov

Novosibirsk State University of Economics and Management
E-mail: snz91@mail.ru

In the conditions of need constantly to introduce new business initiatives the economic growth and prosperity of the organizations depends on competitiveness of human resources more and more. Competitiveness of the worker isn't the state which stiffened, finished, continuous updating of the available knowledge, skills and acquisition new is required. In this regard objective need of knowledge of processes of the organization, development and destruction of business career increases. In the conditions of increase of the competition for human resources in business which is based on ideas and brands more and more, career is focused on protection of the intellectual capital of the organization. She allows to guarantee to the organization continuity in a business management, to ensure its safety due to appointment to key positions of the loyal, checked workers who are well knowing specifics of business processes in the organization. In article the concept of business career as metamodels of management of competitiveness of the worker is considered. Within this concept strategy of career through a prism of competitiveness of the worker are proved.

Key words: quality of labor life, subject career, object career, competitiveness of the worker, business career, investments into career, types of business career.

¹ Метамоделю – это модель, которая описывает структуру, принципы действия другой модели.

Конкуренция способствует активизации социальной и личностной направленности работника на эффективную и качественную профессионализацию, позволяющую ему сохранять свои конкурентные позиции в труде и личностные интересы в жизни, проявлять гибкость в принятии решений, развиваться и адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям [1, с. 88]. Развитие конкуренции в экономике ставит перед каждым проблему достижения личных успехов и опережения других работников-конкурентов, стремящихся к идентичным целям. Результатом достижения личных успехов и опережения работников-конкурентов в потоке социальной жизни является преодоление достигнутого сегодня работником качества трудовой жизни и возвышение его.

Качество трудовой жизни – это комплексная социально-экономическая категория, которая отражает условия трудовой деятельности человека и характеризует меру удовлетворения текущих и будущих социально-трудовых потребностей, реализации трудового и творческого потенциала наемного работника и удовлетворения интересов работодателя. Качество трудовой жизни зависит от уровня конкурентоспособности работника, в свою очередь, конкурентоспособность определяет возможности и условия развития и удовлетворения его физических, духовных и социальных потребностей. Способом жизнедеятельности, побуждающим человека к преодолению и возвышению достигнутого работником качества трудовой жизни на основе конкурентного превосходства перед другими работниками-конкурентами, выступает деловая карьера.

Деловая карьера предстает как индивидуально осознанный способ достижения определенного (желаемого) качества трудовой жизни посредством конкурентного личностно-профессионального и статусно-должностного позиционирования в конкретной реальности на протяжении рабочей жизни. Деловая карьера, с одной стороны, моделирует систему принципов жизнедеятельности человека, определяя тем самым общественную позицию личности в виде отношений к другим людям, коллективу, продуктам деятельности и общения, окружающей среде, самому себе. С другой – задает границы и формы достижения определенного качества жизни человеком, осознающим пределы свободы и ответственности за свою конкурентоспособность, в зависимости от изменяющихся требований современной жизни.

Деловая карьера D работника связана с особым и уникальным явлением динамического согласования двух видов активности – субъектной D' и объектной D'' . Такой двойственный подход к анализу деловой карьеры позволяет, с одной стороны, рассматривать ее как совокупность целенаправленных действий, связанных с актуализацией потребности человека в обеспечении своей конкурентности и благополучия на протяжении рабочей жизни, а с другой – описывать его поведение как ограниченное и заданное объективно существующими правилами и статусно-ролевыми предписаниями, характеризующими рыночную стратифицированную систему разделения труда.

На субъектном уровне активность человека является первопричиной, источником его карьеры. Субъектная карьерная активность предполагает, что человек осуществляет творческое и преобразующее самопозиционирование в социальной жизни в соответствии с собственными ценностными

ориентациями, мотивами, ожиданиями, нормами и стереотипами. Работник является субъектом карьеры в той мере, в какой он видит возможные варианты как своего профессионального развития, так и позиционирования своего влияния, власти, авторитета, статуса в профессиональной среде в конкретной внутриорганизационной реальности. Субъектная активность в значительной мере зависит от того, какие у работника цели и ценностные ориентиры, установки, какой стиль жизни, накопленный трудовой опыт, семейное положение, какова специфика жизнедеятельности вне работы, а следовательно, что сам человек под карьерой подразумевает, как он истолковывает свою карьеру, каким образом ее организует, какие модели взаимоотношений с другими специалистами и организациями при этом использует и т.п. [5].

Деловая карьера работника (D') как целенаправленная субъектная активность человека связана с формированием у него устойчивой системы взглядов, убеждений, принципов, качеств, позволяющих ему избирательно сохранять свои личностные и профессиональные позиции и интересы в изменяющихся условиях современной жизни и профессиональной деятельности. Субъектная карьерная активность направлена на формирование устойчивой совокупности внутренних движущих сил, которые побуждают человека к достижению лично-значимой выгоды в жизни и труде посредством воспроизводства своих компетенций Y_p , формирования конкурентной позиции на рынке, его лидерства, т.е. личностной конкурентоспособности K_p^a :

$$K_p^a = K_p^a(Y_p).$$

Личностная конкурентоспособность как вид товарной конкурентоспособности задается потребительной стоимостью рабочей силы, ее функциональной, потребительской и квалификационной определенностью. Это величина профессионально-квалификационного уровня рабочей силы, раскрывающая потенциальную потребительную ценность рабочей силы в сопоставлении с работниками-конкурентами и определяющая возможности получения определенных выгод работником в виде перспектив занятости, служебного продвижения, повышения доходов от трудовой деятельности, расширения возможностей на рынке [2, с. 8]. По сути, это ресурсы работника для индивидуальных достижений в труде, представляющих вклад в организационные цели. Чем шире у работника набор личностных конкурентных преимуществ и выше их качественные характеристики, тем более благоприятные предпосылки он имеет для успешной занятости, труда, а следовательно, для карьеры.

Субъективно-рациональное воззрение (аргументация действий) на карьеру базируются на личностных ожиданиях работника в материальном благополучии, самоутверждении, самоуважении, общественном признании, экономической независимости, успехе, власти и др. Эти ожидания связаны с самооценкой не только потребностно-мотивационной сферы, но и социально-экономических, организационных условий самопозиционирования в жизни и труде. И в связи с этим каждый работник имеет субъективно осознанные индивидуальные суждения о своем трудовом будущем, желаемых путях самовыражения и уровне удовлетворения трудом. Таким образом, ка-

рьера как способ социального позиционирования работника, стремящегося к конкурентному превосходству для достижения своих частных интересов, индивидуальна.

Итак, карьера D' , выражая в сущностном плане субъектную активность по поводу поддержания личностной конкурентоспособности, опосредует процесс формирования мировоззренческих и идеологических личностно приемлемых или, по крайней мере, допустимых стандартов личностно-профессионального D'_n и статусно-ролевого позиционирования работника D'_o в стратифицированной системе разделения труда:

$$D' = D'(D'_n, D'_o).$$

На объектном уровне карьера работника обусловлена объективными закономерностями развития рыночной системы разделения и кооперации труда, профессионально-квалификационного продвижения, особенностями национальной культуры, религии и иными обстоятельствами. Она предполагает наиболее полное удовлетворение рыночной потребности в труде, приумножение интеллектуального капитала организации и защиту бизнес-деятельности от застоя [8] в изменяющихся экономических условиях с тем, чтобы содействовать экономическому росту организации, повышению ее конкурентоспособности, прибыльности и др. Иначе говоря, объектная карьерная активность опосредуется не столько нуждами и потребностями работника в активизации личностной конкурентоспособности, сколько осуществляется в той мере, в какой это необходимо для достижения организационных целей бизнес-деятельности. Работник является объектом в той степени, в какой он включен в организационный процесс поддержания конкурентоспособности бизнеса. Чем стремительнее организационное движение, тем опаснее замедление личного (индивидуального) движения конкурентоспособности [8].

В этом контексте карьера, выражая в сущностном плане способ удовлетворения рыночной потребности в труде, опосредует объектную активность по поводу распределения работников по различным ступеням рыночной системы разделения труда с учетом их конкурентоспособности.

Распределение работников по рабочим местам осуществляется с учетом их личностной конкурентоспособности в той мере, в какой это экономически целесообразно для формирования, поддержания и повышения конкурентоспособности домохозяйства, организации, региона, страны и т.д. При этом неслучайно часть личностных конкурентных преимуществ может не проявиться в труде, как способность оказывать качественно возрастающие трудовые услуги на протяжении определенного времени, а часть из них приобретет новые свойства, которые вызывают динамику эффективности трудовой деятельности. Для достижения устойчивого конкурентного преимущества организация-работодатель ориентируется не столько на «подстраивание» (адаптацию) человеческих ресурсов под текущие и стратегические цели, сколько на приумножение конкурентных преимуществ посредством нахождения для должностной позиции работника с такими компетенциями (конкурентными преимуществами), которые способствуют повышению эффективности трудовой отдачи при минимальных затратах на их воспроизводство, на удлинение их жизненного цикла (T_p). Итак,

объектная активность в карьере направлена на достижение каждым работником корпоративной конкурентоспособности K_p^k :

$$K_p^k = K_p^k(T_p).$$

Корпоративная конкурентоспособность работника есть экономическая форма реализации его личностной конкурентоспособности во взаимодействии с вещественными факторами. Она, выступая как сложное интеллектуально-практическое и социально обусловленное образование, учитывает те новые качественные характеристики работника, которые порождаются эффектом кооперации труда. Она определяет сложность и результативность профессионально-квалификационной деятельности.

Объектная аргументация действий на карьере базируется на общезначимом, универсальном механизме закрепления и реализации системы основополагающих морально-этических принципов, норм и правил побуждения человека к личностному, профессиональному развитию и профессионально-квалификационному движению в стратифицированной системе разделения на благо организации [4, с. 150]. Объектная активность человека имеет адаптивный, исполнительный характер.

Итак, деловая карьера D'' как объектная активность представляет процесс побуждения работника к достижению корпоративной конкурентоспособности посредством личностно-профессионального D_n'' и статусно-должностного D_o'' позиционирования, базирующегося на объективной оценке его личностной конкурентоспособности:

$$D'' = D''(D_n'', D_o'').$$

Деловая карьера – это механизм, призванный синхронизировать объектную и субъектную карьерную активность работника в виде локализации и утверждения его конкурентного превосходства в рыночной ситуации C :

$$D = D(D'; D''; C) = D(K_p^a, K_p^k; C) = D(Y_p; T_p; C).$$

Рыночная ситуация C определяет содержание, происхождение, динамичность, масштаб и другие условия освоения конкурентных преимуществ человеческого ресурса.

Достижение динамического согласования организационно-культурной и личностно-индивидуальной активности в карьере D означает, что организация, достигая своих целей в карьере, создает условия работнику для такой карьеры, которая позволяет получить конкурентное превосходство, т.е. определенные выгоды в различных жизненных аспектах, путем совершенствования компетенций Y_p и максимально долгого использования их в данной организации T_p .

Однако динамики объектной и субъектной активности подчиняются разным закономерностям, поэтому не совпадают по времени и направлению изменений, в силу этого равновесность в системе карьерной активности относительна, она носит динамичный и изменчивый характер. В организации постоянно действуют процессы, вызывающие динамику как рыночной системы разделения труда, так и потребностно-мотивационной сферы работника. Основными процессами являются научно-технический

и социально-экономический прогресс, естественное и социальное воспроизводство трудовых ресурсов общества, динамика рыночной потребности в товарах и услугах, развитие личности и изменение ее потребностей.

Динамика объектно-субъектной карьерной активности приводит к особым ситуациям разрыва в личностной и корпоративной составляющих конкурентоспособности работника, которые включают в действие механизмы карьеры, опосредующие процессы распределения рабочей силы по различным ступеням рыночной системы разделения труда и устанавливающие нарушенное соответствие между личностной и корпоративной конкурентоспособностью работника.

Иначе говоря, действуют общезначимые, универсальные механизмы карьеры, которые обусловлены спецификой достижения конкурентоспособности работником и которые задают тип, формы, границы, диапазон карьеры, ее репрезентативность (т.е. соотношение объектного и субъектного, индивидуального и организационного) и валидность (т.е. степень устойчивости механизма профессионально-квалификационной мобильности, вероятность транслирования карьеры другим лицом) (см. таблицу) [3].

Классификация видов карьеры в зависимости от динамики объектно-субъектной карьерной активности работника

Динамика объектной активности $I_{д''}$	Динамика субъектной активности $I_{д'}$		
	$0 \leq I_{д'} < 1$	$I_{д'} = 1$	$I_{д'} > 1$
$I_{д''} > 1$	Вертикальная внутриорганизационная карьера	Горизонтальная внутриорганизационная карьера	Статусная межорганизационная карьера
$I_{д''} = 1$	Центростремительная внутриоргкарьера	Проектная межорганизационная карьера	Профессиональная виртуальная карьера
$0 \leq I_{д''} < 1$	Внештатная, фриланс, волонтерская межорганизационная карьера	Профессиональная карьера специализации	Профкарьера транспрофессионализации

Итак, карьера D и конкурентоспособность работника K_p тесно взаимосвязаны: $D \leftrightarrow K_p$.

С одной стороны, карьера выступает механизмом достижения конкурентной позиции работника в труде посредством реализации сотрудником своих способностей, проявления инициативы, генерирования оригинальных идей, принятия нестандартных и ответственных решений, расширения властных полномочий и т.д. Карьера как устойчивая система взглядов, убеждений, принципов, качеств человека ориентирует его на избирательное достижение конкурентного превосходства в социально-трудовой сфере для сохранения личностных и профессиональных позиций и интересов в изменяющихся условиях современной жизни и профессиональной деятельности.

И с другой стороны, конкурентоспособность работника в труде оказывает непосредственное влияние на его жизненные и профессиональные планы, на социальную активность, социально-экономическое положение, статусно-ролевые характеристики, скорость и направления воспроизвод-

ства конкурентных преимуществ и переходов между рабочими местами внутри и вне организации. Таким образом, формируется обратная связь между карьерой работника и его конкурентоспособностью.

Однако необходимо заметить, деловая карьера работника, являясь по-лидeterminированной и многокомпонентной, носит трансцендентный характер взаимосвязи с конкурентоспособностью.

В силу трансцендентности карьера не обязательно связана с усилением конкурентной позиции работника, а именно со стремлением к повышению в должности или улучшению социального статуса, росту размеров вознаграждения, достижению высот профессионализма и т.п. Карьера в различных жизненных ситуациях может быть связана и с ослаблением конкурентной позиции работника в труде.

Ослабление конкурентной позиции связано с отказом работника от стремления к расширению своего профессионального кругозора, развитию профессиональных возможностей, с пониманием расходов на карьеру как издержек, а не как инвестиций в конкурентоспособность. При отсутствии активности работника к деловой карьере он перестает обогащать трудовую деятельность новыми методами труда, свыкается с имеющимися своими недостатками, его работа превращается в шаблон и штамп, сменяясь имитированием трудовой активности. Как следствие подобной ситуации, трудовые перемещения в организационной иерархии могут приобретать ярко выраженный характер движения «по горизонтали» (между равнозначными рабочими местами в рамках одной бизнес-структуры), «по диагонали» (между рабочими местами различных бизнес-структур с изменением либо должностной позиции, либо уровня самой бизнес-структуры, либо ее территориального расположения) и даже с ухудшением условий труда на рабочем месте, т.е. с понижением статуса работника.

В силу сказанного выше деловая карьера выступает высшим критерием оценки квалификации и самомотивации к достижению устойчивого (организационного или личного) конкурентного превосходства перед другими работниками-конкурентами путем создания условий для свободного самоопределения, самореализации, самостоятельного выбора способа позиционирования в социальном пространстве. Но свобода порождает конкуренцию, которая ставит перед каждым проблему достижения личных успехов и опережения других с наименьшими инвестициями в карьеру $TC \rightarrow \min$.

Обращение для характеристики карьеры к понятию «инвестиции в карьеру» не сводится к терминологической «перелицовке» сложившихся понятий («инвестиции в человеческий капитал», «затраты на рабочую силу», «расходы на персонал» и т.д.), а предполагает методологическую переориентацию ее социально-экономической сущности, позволяющее придать ей новый качественный уровень, характерный для современного этапа развития общества. Использование понятия «инвестиции в карьеру» выражает отношения по поводу долгосрочных вложений капитала в личностно-профессиональное и статусно-должностное позиционирование работника с целью преодоления и возвышения достигнутого качества трудовой жизни на основе конкурентного превосходства перед другими работниками-конкурентами с идентичными целями. Тем самым понятие «инвестиции в карьеру» является более объемным, разносторонним, чем названные выше

термины, поскольку его основой является термин «капитал» – ценности, используемые для их приумножения. Работник стремится получить, как и любой собственник экономических ресурсов, возмещение затрат на формирование рабочей силы и прибыль от участия в производственно-коммерческой деятельности. Инвестиции в карьеру обеспечивают своего обладателя желаемым качеством трудовой жизни.

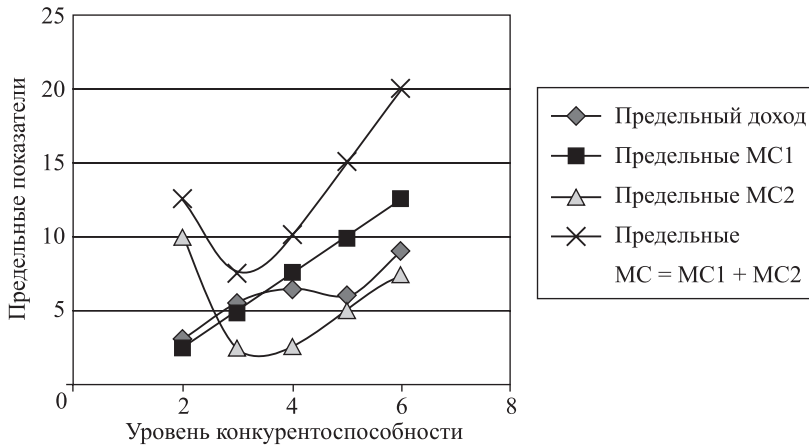
Реальная динамика инвестиции в карьеру является результатом действия двух противоположных тенденций. С одной стороны, это расширение, совершенствование объема и структуры потребностей работника в качестве жизни, в том числе трудовой; с другой – рост общественной производительности труда, способствующий снижению стоимости жизненных средств, необходимых для обеспечения нормального уровня жизни работника и его семьи. Если в какой-то период преобладает действие первой тенденции, то имеем дело с ростом инвестиций в карьеру, и наоборот. В случае же опережения темпов роста общественной производительности труда по сравнению с темпами роста объема и структуры потребностей мы имеем дело с падением инвестиций в карьеру.

Инвестиции в карьеру состоят из двух частей.

Первая составляющая часть – это инвестиции в личностную конкурентоспособность, включающие инвестиции в образование, мобильность (благодаря которым происходит перелив рабочих сил с рабочих мест с относительно низкой производительностью на рабочие места с относительно высокой производительностью), охрана и безопасность труда (позволяют удлинить срок трудовой жизни, повысить работоспособность, а следовательно, и производительность труда). Вторая составляющая – это инвестиции в корпоративную конкурентоспособность работника, связанные с созданием условий для эффективного труда (организационные затраты на адаптацию, обучение и переобучение, на повышение квалификации, социальные льготы, различные налоги и отчисления и пр.).

Решение об объеме инвестиций в карьеру, во-первых, преследует цель преодолеть достигнутое работником качество трудовой жизни наилучшим способом. Экономическая целесообразность карьеры (изменения позиционирования) работника на рынке труда определяется сравнением величин предельного дохода и предельных инвестиций, связанных с динамикой качества трудовой жизни, обусловленной конкурентоспособностью работника (см. рисунок).

Во-вторых, основывается на том, что инвестиции в личностную конкурентоспособность и инвестиции в корпоративную конкурентоспособность работника – это комплиментарные виды инвестиций. С одной стороны, личностная конкурентоспособность работника является решающим фактором, определяющим карьеру. С другой – повышение технического и организационного строения капитала требует дополнительных инвестиций в корпоративную конкурентоспособность работника. Иначе говоря, предельная доходность от позиционирования выше у того работника, у которого наибольшие расходы на формирование рабочей силы и минимальные расходы, связанные с созданием условий для его эффективного труда. Чем ниже инвестиции в личностную конкурентоспособность, тем выше инвестиции в корпоративную и тем менее успешна карьера работника.



Динамика предельного дохода и предельных инвестиций в карьеру в зависимости от уровня конкурентоспособности работника

В-третьих, носит вероятностный характер, поскольку теоретически величины инвестиций в личностную TC_1 и корпоративную конкурентоспособность TC_2 являются вероятностными, поэтому и определяются как математические ожидания при заданном уровне конкурентоспособности в конкретных условиях профессиональной деятельности.

При всей дискусионности изменение качества трудовой жизни работника может происходить только на основе динамики уровня доходов, которая отражает конкурентоспособность работника и влияет на его удовлетворенность окружающей действительностью. В этой связи одним из наиболее важных индикаторов качества трудовой жизни является показатель доходов работника: уровень и структура потребления работника прямо зависит от величины (размера) дохода.

Доходы работника – это совокупность денежных (оплата труда работающих лиц; пенсии, стипендии, различные пособия; доходы от собственности в виде процентов, дивидендов, ренты и другие поступления денег от продажи акций, ценных бумаг, недвижимости и т.д., оказанных на сторону различных услуг), натуральных (все поступления продукции в натуральной форме, получаемых с приусадебных, садово-огородных участков, личного подворья, домашнего хозяйства, самозаготовки даров природы, предназначенных для личного, семейного потребления) и безденежных (бесплатные или частично оплачиваемые льготы, бесплатные услуги, потребляемые работником из общественных фондов потребления) средств, полученных за определенный период времени [7, с. 66–67]. Различают совокупный (в том числе оплата труда), медианный, модальный и предельный доходы работника.

Совокупный доход TR охватывает весь объем жизненных средств, поступающих в распоряжение работника, включая бесплатные и льготные услуги из общественных фондов потребления. *Оплата труда TW*, являясь основным источником денежных доходов, представляет собой выплачиваемое предпринимателем или государственным учреждением вознаграждение наемным работникам за выполненную работу. Это гонорары, комис-

сионные и патентные платежи, дополнительные выплаты. Оплата труда линейно зависит от затрат рабочего времени и сложности труда.

Медианный доход работника AR_1 – это уровень дохода, характеризующий действительный доход среднего человека. Медианный доход необходимо отличать от модального дохода работника. *Модальный доход работника* AR_2 – это наиболее распространенный уровень дохода, т.е. доход, которому соответствует наибольшая доля работников, получающая данный доход. Кроме того, могут быть рассчитаны средний доход работников и средняя зарплата работников в целом по конкретному предприятию.

Предельный доход MR – это приращение дохода, обусловленное динамикой конкурентоспособности работника (см. рисунок). Это дополнительный доход в результате изменения личностно-профессионального и статусно-должностного позиционирования. Величина предельного дохода представляет собой разность между доходом работника TR_n и TR_{n-1} с разным уровнем конкурентоспособности n и $(n - 1)$:

$$MR = TR_n - TR_{n-1}.$$

Предельные инвестиции в карьеру – это необходимые дополнительные инвестиции в конкурентоспособность для преодоления достигнутого качества трудовой жизни, выраженные в дополнительной единицы личностно-значимой выгоды от труда (совокупного дохода). Это отношение прироста инвестиций в конкурентоспособность работника к вызванному ими приросту совокупного дохода от повышения качества трудовой жизни с учетом:

$$MC = \frac{\Delta MC}{\Delta Q}.$$

Работнику выгодно совершенствовать свою карьерную позицию² до тех пор, пока предельный доход от карьеры превышает предельные инвестиции в нее. Только в этом случае работник получит предельные личностно-значимые выгоды от совершенствования конкурентных преимуществ, увеличится совокупный доход, улучшится качество трудовой жизни. При этом согласно закону убывающей отдачи дополнительное повышение конкурентоспособности работника приводит к меньшему росту его предельного дохода. В этой связи оптимальная карьера обеспечивается в точке пересечения кривых предельных инвестиций и дохода от карьеры.

Если изменение позиционирования работника на рынке труда ведет, напротив, к превышению инвестиций над предельным доходом (см. рисунок), то работник не улучшает качество трудовой жизни и как следствие не получит личностно-значимые выгоды от карьеры. При этом если работник повысит инвестиции в личностную конкурентоспособность сверх равновесного предельного дохода, то не получит часть возможных выгод от карьеры (на рисунке траектория выше 3-го уровня конкурентоспособности); а если инвестиции в корпоративную конкурентоспособность будут выше равно-

² Карьерная позиция – это та должностная позиция, которая позволяет работнику получить личностно-значимые выгоды в различных жизненных и трудовых ситуациях. Карьерная позиция характеризует социально-экономическую ценность должности для достижения социальной устойчивости работника. Ценность должности представляет единство ее социально-экономической полезности и инвестиций для ее занятия [6].

весного уровня, то работодатель потеряет часть своего дохода (на рисунке траектория от 2-го уровня конкурентоспособности до 3-го). Иначе говоря, в этой ситуации карьера для этого работника не имеет смысла.

Итак, деловая карьера – это целенаправленное индивидуально осознанное изменение личностно-профессионального и статусно-должностного позиционирования работника, позволяющее получить максимально возможное конкурентное превосходство в конкретной рыночной ситуации. Она предстает как метамодель управления конкурентоспособностью, позволяющая рассматривать ее как своеобразный механизм регулирования воспроизводства конкурентных преимуществ на протяжении трудовой жизни работника.

Литература

1. Саруханов Э., Сотникова С. Маркетинг персонала на предприятии // Проблемы теории и практики управления. 1996. № 1. С. 88–92.
2. Сотникова С.И. Индивидуальность не мешает конкурентоспособности // Кадровик. 2006. № 11. С. 8–14.
3. Сотникова С.И. Карьерная систематика: от личной конкурентоспособности к конкурентоспособности бизнеса // Кадровик: Кадровый менеджмент. 2010. № 9. С. 10–17.
4. Сотникова С.И. Методологические подходы к исследованию карьеры работника: возможности и ограничения // Вестник НГУЭУ. 2014. № 2. С. 142–154.
5. Сотникова С.И. Мотивация карьеры: ценности, цели, стимулы // Мотивация и оплата труда. 2014. № 3. С. 162–176.
6. Сотникова С.И. О карьерном пространстве в российском обществе // Известия Иркутской государственной экономической академии. 2014. № 3. С. 46–52.
7. Сотникова С.И., Маслов Е.В., Абакумова Н.Н. и др. Экономика и управление персоналом: Энциклопедический словарь / под ред. проф. С.И. Сотниковой. Новосибирск, 2012. 468 с.
8. Сотникова С.И., Сотников Н.З. Стратегическое управление карьерой как инструмент достижения конкурентоспособности персонала // Вестник Омского университета. Серия Экономика. 2014. № 1. С. 60–65.

Bibliography

1. Saruhanov Je., Sotnikova S. Marketing personala na predpriyatii // Problemy teorii i praktiki upravlenija. 1996. № 1. P. 88–92.
2. Sotnikova S.I. Individual'nost' ne pomeshayet konkurentosposobnosti // Kadrovik. 2006. № 11. P. 8–14.
3. Sotnikova S.I. Kar'ernaja sistematika: ot lichnoj konkurentosposobnosti k konkurentosposobnosti biznesa // Kadrovik: Kadrovij menedzhment. 2010. № 9. P. 10–17.
4. Sotnikova S.I. Metodologicheskie podhody k issledovaniju kar'ery rabotnika: vozmozhnosti i ogranichenija // Vestnik NGUJeU. 2014. № 2. P. 142–154.
5. Sotnikova S.I. Motivacija kar'ery: cennosti, celi, stimuly // Motivacija i oplata truda. 2014. № 3. P. 162–176.
6. Sotnikova S.I. O kar'ernom prostranstve v rossijskom obshhestve // Izvestija Irkutskoj gosudarstvennoj jekonomicheskoj akademii. 2014. № 3. P. 46–52.
7. Sotnikova S.I., Maslov E.V., Abakumova N.N. i dr. Jekonomika i upravlenie personalom: Jenciklopedicheskij slovar' / pod red. prof. S.I. Sotnikovoj. Novosibirsk, 2012. 468 p.
8. Sotnikova S.I., Sotnikov N.Z. Strategicheskoe upravlenie kar'eroj kak instrument dostizhenija konkurentosposobnosti personala // Vestnik Omskogo universiteta. Serija Jekonomika. 2014. № 1. P. 60–65.