

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА МОДЕЛИ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ

Научная статья

Тумилевич Е.Н.^{1*}, Соколова И.А.²

¹Тихоокеанский государственный университет, Хабаровск, Российская Федерация

²Дальневосточный государственный университет путей сообщения, Хабаровск, Российская Федерация

* Корреспондирующий автор (elena-tumilevich[at]yandex.ru)

Аннотация

В статье рассматривается влияние информационных технологий на формирование модели управления карьерой в организации. Автор утверждает, что с развитием информационных технологий возникают новые возможности для карьерного роста и развития. Он указывает на то, что многие профессии стали зависимы от компьютерных навыков и умения работы с информацией. Кроме того, автор отмечает, что информационные технологии способствуют возникновению новых профессий и специализаций. Например, развитие интернета и социальных сетей способствует появлению профессий в сфере маркетинга и продвижения в сети. Также автор указывает на то, что информационные технологии позволяют профессионалам работать удаленно и гибко управлять своей карьерой. Однако автор предупреждает, что с развитием информационных технологий появляются новые требования к профессионалам. В заключении статьи формируется модель управления карьерой в организации с учетом влияния информационных технологий. Особое внимание уделяется вопросу формирования организационной культуры. Наибольшая эффективность в условиях цифровой трансформации показывает культура обучения.

Ключевые слова: информационные технологии, управление персоналом, карьерный рост, модели управления карьерой, рынок труда.

THE INFLUENCE OF INFORMATION TECHNOLOGY ON CAREER MANAGEMENT MODELS

Research article

Tumilevich E.N.^{1*}, Sokolova I.A.²

¹Pacific National University, Khabarovsk, Russian Federation

²Far Eastern State Transport University, Khabarovsk, Russian Federation

* Corresponding author (elena-tumilevich[at]yandex.ru)

Abstract

The article examines the impact of information technology on the formation of career management model in the organization. The author claims that with the development of information technology, new opportunities for career growth and development emerge. He points out that many professions have become dependent on computer skills and the ability to work with information. In addition, the author points out that information technology has contributed to the emergence of new professions and specializations. For example, the development of the Internet and social media facilitates the appearance of professions in the field of marketing and online promotion. The author also states that information technology allows professionals to work remotely and manage their careers flexibly. However, the author warns that with the development of information technology, there are new requirements for professionals. The article concludes with the formation of a model of career management in the organization taking into account the influence of information technology. Special attention is paid to the issue of formation of organizational culture. Learning culture shows the greatest efficiency in the conditions of digital transformation.

Keywords: information technologies, personnel management, career development, career management models, labour market.

Введение

Актуальность представленного исследования обусловлена современными тенденциями в сфере труда и профессионального развития. Сегодня информационные технологии становятся все более важными и значимыми, перестраивая не только деловые процессы, но и способы организации и развития карьеры [15]. С появлением новых технологий, таких как искусственный интеллект, автоматизация и цифровизация, модели карьерного роста меняются. Быстрые темпы изменений требуют от современных профессионалов гибкости, адаптации и постоянного обновления знаний и навыков. Одновременно организациям необходимо перестраивать существующие бизнес-процессы, проводить их реинжиниринг с учетом цифровых преобразований. Информационные технологии играют существенную роль в поддержке и развитии этих навыков, предоставляя уникальные возможности для обучения, обмена опытом и профессионального роста.

Изучение влияния информационных технологий на модели карьерного роста поможет понять, как эти технологии влияют на стратегии развития профессиональной карьеры, какие новые роли и компетенции становятся приоритетными, а также как современные профессионалы могут наиболее эффективно использовать информационные технологии в своей карьере. Исследование будет полезно как для профессионалов, стремящихся адаптироваться к новым требованиям рынка труда и достичь успеха в своей карьере, так и для работодателей и управленческих кадров, которые заинтересованы в разработке эффективных стратегий развития персонала и мотивации сотрудников. Таким

образом, исследование влияния информационных технологий на модели управления карьерой является актуальным исследовательским направлением, которое поможет развивать понимание роли и влияния информационных технологий на карьерные траектории и принимать эффективные стратегические решения в сфере профессионального развития.

Цель исследования – изучение влияния информационных технологий на формирование моделей управления карьерой.

Задачи исследования:

- анализ существующих исследований и литературы по теме влияния информационных технологий на модели управления карьерой;
- проведение эмпирического исследования, включающего сбор данных о влиянии информационных технологий на карьерный рост различных профессионалов;
- разработка модели управления карьерой в организации с учетом влияния информационных технологий.

В процессе исследования использованы общенаучные методы, в том числе системно-логический подход, комплексный анализ. Для достижения отдельных задач использованы прикладные методы исследования: для оценки тенденций в системе управления карьерой и использования информационных технологий в системе управления использован экономический анализ. С целью формулировки выводов и выявленных тенденций использован прием моделирования социально-экономических явлений.

Основные понятия

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» [10] под информационными технологиями понимаются процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации и способы осуществления таких процессов и методов. Информационные технологии в современной системе управления являются ключевым фактором, влияющим как на повышение эффективности функционирования всей организации, так и на повышение производительности труда. Н.А. Скворцова, О.А. Лебедева и Е.А. Сотникова отмечают, что основными целями использования информационных технологий в бизнесе являются поддержание бизнес-процессов организаций (для 43% бизнес-структур), организация стратегического управления коммуникационными потоками (для 33% опрошенных респондентов), разработка и внедрение новых продуктов (13%) и оптимизация расходов совместно с реструктуризацией бизнеса (11% респондентов) [12]. Включение информационных технологий влияет как на бизнес-модель в целом, так и на систему управления персоналом, в том числе управление карьерой и карьерные модели.

Карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом, а также способ достижения поставленных целей и результатов, продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалифицированных возможностей и размеров вознаграждения, связанные с деятельностью работника [1]. Как следствие, под управлением карьерой нами понимается воздействие на указанный результат с целью достижения целей работника и организации в целом.

В научной литературе существует несколько подходов к выделению моделей управления карьерой.

А.Г. Егоршин выделяет следующие модели управления карьерой «трамплин» (постепенный подъем по карьерной лестнице, вертикальный карьерный рост), «лестница» (включение фактора повышения квалификации для достижения карьерного роста), «змея» (горизонтальные перемещения работников), «перепутье» (предполагает наличие оценочных мероприятий на каждом этапе карьерного развития и роста) [5].

Можно выделить проактивную и реактивную модель управления карьерой сотрудников. Проактивная модель управления карьерой подразумевает активное участие и инициативу со стороны индивида в определении своих карьерных целей, стратегий и шагов для их достижения. Основной акцент делается на самоанализе, определении своих интересов, ценностей и навыков, а также поиске и создании возможностей для профессионального роста и развития. Проактивная модель ориентирована на самостоятельность и ответственность за свою карьеру. Реактивная модель управления карьерой, напротив, предполагает, что взаимодействие с внешними факторами и обстоятельствами является определяющим фактором в развитии карьеры. Основной акцент делается на отклике на возникающие возможности или изменения в организации или рынке труда. Индивид ориентируется на приспособление к новым условиям и нахождение подходящих позиций и возможностей, основываясь на внешних событиях и требованиях. Проактивная модель управления карьерой предполагает более активную и целенаправленную роль индивида в принятии решений и формировании своей траектории карьерного роста. Она помогает быть гибким и приспособиться к изменениям на рынке труда, а также постоянно развивать свои навыки и компетенции. Реактивная модель, в свою очередь, может быть полезна в случаях, когда внешние обстоятельства меняются быстро и индивиду не имеет возможности полностью контролировать свою карьеру.

Также исследователи выделяют иные модели управления карьерой:

- «Традиционная» модель управления карьерой базируется на идее линейного профессионального роста, при котором индивид продвигается по иерархии организации, начиная с низшей позиции и постепенно двигаясь вверх [19];

- Модель планирования карьеры подразумевает предварительное определение карьерных целей и стратегий для их достижения. Она основывается на активной роли индивида в определении своего профессионального развития [18];

- Хаотическая модель управления карьерой – эта модель предполагает, что карьерный рост и развитие могут быть нелинейными и зависеть от случайных факторов или внешних обстоятельств;

- Модель самореализации в работе – данный подход основан на идее, что профессиональное удовлетворение и успех достигаются путем согласования личных ценностей с работой [17];

- Спиральная модель управления карьерой – данная модель предполагает, что карьерный рост и развитие могут быть циклическими и включать фазы подъема, плато и развития новых интересов и возможностей [8].

Обзор литературы

Исследования в области развития системы управления персоналом и управления карьерой являются актуальными. Как российские, так и зарубежные ученые проводят свои исследования в направлении влияния цифровизации на отдельные элементы системы управления персоналом, в том числе на подсистему управления карьерой, и на рынок труда в целом.

В целом в российской литературе складывается дискуссия относительно изменения рынка труда под влиянием цифровых трансформаций; эффектов, которые оказывают информационные технологии на модели управления карьерой; новых возможностей для саморазвития персонала, что предопределяет наличие больших возможностей для самостоятельного управления карьерой и требует учета данного обстоятельства со стороны организаций; системы цифровых компетенций, требуемых для различных видов управленческой деятельности [2], [3], [6].

Так, К.Л. Томашевский [14] отмечает, что процесс цифровизации влияет на трансформацию рабочих мест, формируя требование к наличию цифровых компетенций у большинства работников.

Н.С. Майер [7], исследуя вопросы управления карьерой в условиях инновационной экономики, отмечает важность использования процессного подхода в системе управления карьерой, реализуемого, как правило, индивидом самостоятельно, но встраиваемого в целевые установки систем более высокого уровня (в цели организации и цели регионального развития). Ю.А. Саликов [11] и др. также отмечают важность включения в систему управления персоналом фактора цифровизации.

Е.О. Гаспарович, А.А. Трегубова на основе банковской сферы выделили ключевые направления цифровизации в системе управления карьерой сотрудников: реформирование инфраструктуры образования; финансирование прикладных исследований; организация дополнительного образования персонала и переподготовки кадров; развитие цифровой инфраструктуры системы управления персоналом; пропаганда инноваций [3].

Отметим наличие большого количества исследований в области управления карьерой различных профессиональных сфер, где отмечается важность учета фактора информационных технологий в построении карьерных траекторий как с точки зрения необходимости владения информационными компетенциями, так и важности формирования информационной инфраструктуры в построении системы управления карьерой сотрудника [6].

Также исследователи уделяют внимание роли цифровых компетенций в системе управления персоналом. Так, М.С. Оборин конкретизировал перечень цифровых компетенций для целей управления персоналом в крупных компаниях [9]. Также М.С. Оборин конкретизировал цифровые компетенции для персонала различных уровней (руководителей, помощников, специалистов, обеспечивающих специалистов), что позволяет далее руководителям не только формировать систему обучения персонала, но также выстраивать систему управления карьерой сотрудников.

Однако остаются нерешенными вопросы управления карьерой в эпоху цифровизации. Представляются недостаточными исследования в изучении видов моделей управления карьерой под влиянием информационных технологий, а также результативности такого управления.

Основные результаты

Формирование моделей управления карьерой под влиянием информационных технологий выстраивается в связи, прежде всего, с влиянием цифровой экономики на реализуемые организациями бизнес-модели, требующие от различного уровня сотрудников новые компетенции.

Доля организаций, активно внедряющих в свои бизнес-процессы информационные технологии, растет (рис. 1, 2).

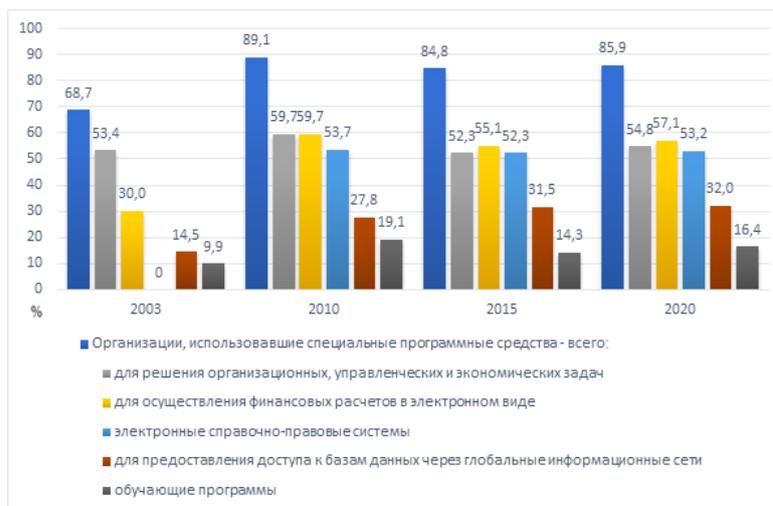


Рисунок 1 - Удельный вес организаций, использовавших специальные программные средства, по Российской Федерации (от общего числа обследованных организаций)

DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2024.139.84.1>

Примечание: по данным федерального статистического наблюдения № 3-информ «Сведения об использовании цифровых технологий и производстве связанных с ними товаров и услуг»

Так, с 2003 года по 2020 год доля организаций, использовавших специальные программные средства, выросла с 68,7% до 85,9%, в том числе для решения организационных, управленческих и экономических задач программные средства используют почти 60% организаций. Наблюдается рост доли организаций, использовавших специальные программные средства для решения финансовых расчетов в электронном виде (с 30% в 2003 году до 57,1%) в 2020 году.

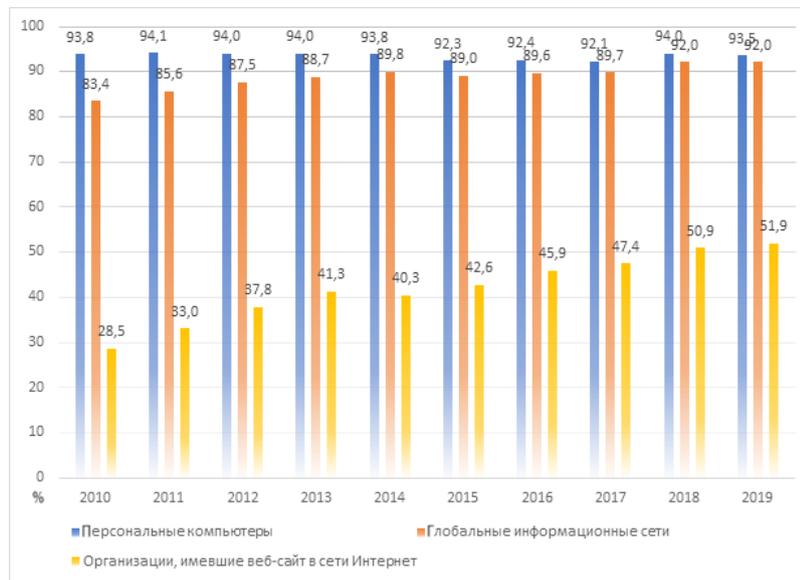


Рисунок 2 - Удельный вес организаций, использовавших информационные и коммуникационные технологии, по Российской Федерации (от общего числа обследованных организаций)
DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2024.139.84.2>

Доля организаций, использовавших информационные технологии с 2010 года по 2019 год составляет более 90%, в том числе активно растет удельный вес организаций, имеющих веб-сайт (с 28,5% в 2010 году до 51,9% в 2019 году).

М.С. Оборин в своём исследовании выделяет различные информационные компетенции для сотрудников различных уровней, что предопределяет необходимость формирования нового качества модели управления карьерой в связи с влиянием фактора цифровизации.

Исследование в этой области позволили сгенерировать новые модели карьерного роста:

1. Гибкая/гибридная модель карьерного роста. В этой модели профессионалы стремятся к гибкому и многогранному развитию своей карьеры. Сотрудники находят новые возможности, проходят обучение и развиваются в различных областях, исследуют новые роли и воплощают свои устремления. Гибридная модель также может включать комбинацию разных форм работы, таких как аутсорсинг, фриланс и предпринимательство;

2. Модель карьеры «следуй за своим увлечением». В этой модели профессионалы стремятся строить карьеру вокруг своих увлечений, страстей и интересов. Они ищут работу и возможности, которые максимально соответствуют их увлечениям, источникам вдохновения и ценностям. Они могут преследовать свои увлечения в рамках одной организации или создавать собственные проекты и бизнесы;

3. Модель карьеры виртуального и онлайн присутствия. В этой модели профессионалы активно используют информационные технологии для создания и развития своего онлайн присутствия и личного бренда. Они строят свою карьеру через социальные сети, цифровой контент, вебинары, публикации и другие онлайн-каналы. Эта модель позволяет профессионалам создать собственную экспертность и увеличить свою видимость и доступность для работодателей и потенциальных клиентов;

4. Модель карьеры «учите и адаптируйтесь». В эпоху цифровизации изменения происходят очень быстро, поэтому профессионалы, следующие этой модели, активно обучаются, обновляют свои навыки и адаптируются к новым требованиям рынка труда. Они готовы менять направления, осваивать новые сферы компетенций и адаптироваться к использованию различных инструментов и технологий.

Также можно выделить появившиеся новые модели карьерного роста, которые выделяются благодаря развитию информационных технологий и цифровых возможностей:

1. Карьера в области данных (Data Career). С ростом объема данных и значимости аналитики данных, карьера в области данных становится все более востребованной. Профессионалы, специализирующиеся на сборе, обработке и анализе данных, могут развиваться в областях, таких как наука о данных, аналитика данных, машинное обучение и искусственный интеллект;

2. Карьера в области кибербезопасности (Cybersecurity Career). С увеличением угроз в сфере кибербезопасности, специалисты в этой области имеют большой спрос. Кибербезопасность включает в себя защиту компьютерных систем, данных и сетей от хакеров и киберпреступников. Карьерный путь в области кибербезопасности может включать работу с уязвимостями, инцидентами, анализом безопасности и этическим хакингом;

3. Карьера в области разработки программного обеспечения (Software Development Career). С развитием цифровых технологий и программного обеспечения, специалисты в области разработки программного обеспечения остаются востребованными. Вакансии по разработке программного обеспечения включают в себя разработчиков, инженеров по тестированию, архитекторов программного обеспечения и менеджеров проектов;

4. Карьера в области искусственного интеллекта (AI Career). Искусственный интеллект (ИИ) является одной из ведущих областей развития в эпоху цифровизации. Карьера в области ИИ может включать разработку и применение алгоритмов машинного обучения, разработку глубоких нейронных сетей, создание систем автоматического распознавания и обработки естественного языка и другие специализации, связанные с ИИ;

5. Карьера в области блокчейна (Blockchain Career). Технология блокчейн, используемая в криптовалютах и других областях, таких как смарт-контракты и цифровые записи, предоставляет новые возможности для развития карьеры. Специалисты в области блокчейна могут заниматься разработкой, аудитом, консультациями о блокчейне и созданием новых цифровых решений.

Исходя из этого, можно выстроить модели управления карьерой сотрудником в эпоху цифровой трансформации.

Модель управления карьерой сотрудников в организации в условиях цифровизации можно назвать «модель гибкого профессионального развития» (рис. 3). Эта модель предполагает активное вовлечение сотрудников в управление своей карьерой с использованием информационных технологий и гибких методов развития.

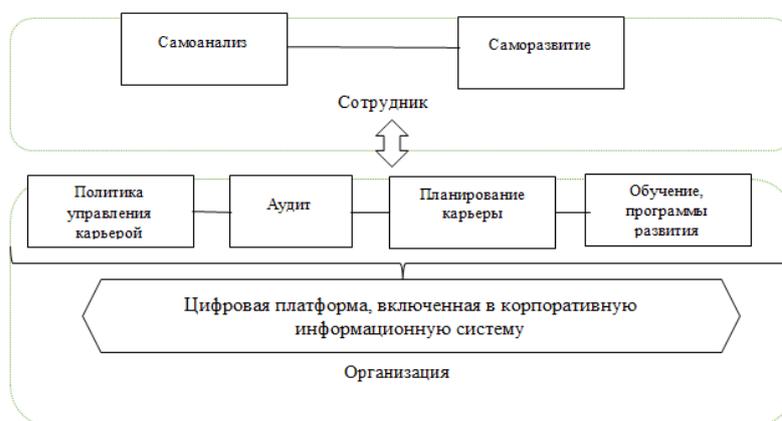


Рисунок 3 - Модель управления карьерой с учетом влияния информационных технологий

DOI: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2024.139.84.3>

Основные элементы модели гибкого профессионального развития включают:

1. Самоанализ и определение целей. Сотрудник должен провести самоанализ, определить свои интересы, ценности, сильные и слабые стороны, а также выявить свои карьерные цели. Это поможет сотруднику сфокусироваться на стратегическом направлении своего развития;

2. Обучение и обновление навыков. Сотрудник должен активно обучаться новым навыкам и компетенциям, необходимым в эпоху цифровизации. Это может включать участие в онлайн-курсах, программировании, управлении данными, анализе больших данных и других цифровых технологиях. Онлайн-платформы и внутренние обучающие ресурсы могут быть использованы для продвижения профессиональных навыков;

3. Повышение цифровой грамотности. Сотрудник должен развивать свою цифровую грамотность, включая умение использовать инструменты и технологии эффективно. Это включает знание о работе с компьютерами, программного обеспечения, облачных технологий, электронной почты и социальных сетях. Регулярное обучение и тренинги могут помочь в повышении цифровой грамотности сотрудников;

4. Активное межфункциональное сотрудничество. Сотрудники должны быть готовы работать с коллегами из разных функциональных областей и осознавать важность понимания различных аспектов бизнеса. Это помогает создать сеть профессиональных связей, обмениваться опытом и знаниями, получать обратную связь и развиваться;

5. Стремление к саморазвитию. Сотрудник должен быть готов к постоянному саморазвитию и приспособлению к изменениям. Это включает открытость к новым задачам и проектам, участие в инновационных и исследовательских инициативах, развитие новых идей и подходов. Эта модель предполагает, что организация предоставляет ресурсы и поддержку для развития сотрудников в условиях цифровизации.

Для внедрения данной модели важно создать культуру обучения и развития, под которой понимается совокупность ценностей, инструментов и механизмов развития сотрудников, которые являются источником конкурентоспособности организации. Целью данной культуры является поддержка и развитие организации в условиях хрупкости, нелинейности, непостижимости, которые являются основными характеристиками концепции VANI мира.

Именно сотрудники организации являются самым важным ее интеллектуальным капиталом, носителями профессиональных знаний, агентами изменений двигателями инноваций. Культура обучения формирует талантливых

сотрудников, обладающих необходимым набором профессиональных и личностных компетенций. Поэтому необходимо развивать знания и умения персонала для формирования, поддержки и развития стратегии компании, привлекать и удерживать интеллектуальных работников, создавать проактивную среду обучения.

Универсальной модели компетенций для всех организаций не существует, как нет и универсального профиля компетенций по должностям, так как и модель и профиль определяются стратегическими целями задачами организации. «Но, тем не менее, можно выделить набор универсальных компетенций, особенно актуальных в цифровой экономике, который важен, как для работодателей, так и для специалиста в рамках построения индивидуальной карьерной траектории: лидерство, управление командой, мотивация на успех, ориентация на результат, стрессоустойчивость, управление изменениями, управление эмоциональным интеллектом, цифровые компетенции, ориентация на развитие, гибкость, адаптивность, аналитическое и стратегическое мышление, креативность» [13].

Модель компетенций является хорошим инструментом для развития организации, при условии ее внедрения и использования во все HR процессы. При управлении карьерой модель компетенций помогает сформировать необходимые управленческие компетенции, провести аудит существующих компетенций, разработать программы для развития необходимых компетенций для кадрового резерва. С точки зрения сотрудников эффективность модели компетенций открывает возможности развития внутри организации, прослеживая прозрачные карьерные треки, оценивая сильные стороны и зоны для развития для профессионального и управленческого роста.

Культура обучения основана на ценности организационного обучения, которое должно быть интегрировано в миссию, корпоративные ценности и реализовано на уровне организационного поведения с поддержкой руководящего состава.

Культура обучения является сильным инструментом формирования вовлеченности персонала. Вовлеченные сотрудники реализуют стратегию, внедряют изменения, улучшают организационные процессы. Создание продуктивной организационной среды вовлеченности предполагает:

- инвестиция в рост и развитие сотрудника, представляя ему организационные ресурсы и возможности для профессионального и личностного роста;
- создание культуры вознаграждения и признания, что закрывает внутренний и внешние мотивы профессиональной деятельности;
- актуальная программа обучения и реальная возможность ее выбора является сильным инструментом вовлечения;
- привлечение талантливых сотрудников, стремящихся реализовать свои профессиональные цели, вкладываясь в организационное развитие;
- создание экспертных сообществ внутри организации, нацеленных на реализацию амбициозных проектов.

Таким образом, сильная культура обучения увеличивает производительность труда. Так как пул вовлеченных экспертов, практикующих идею непрерывного обучения, обеспечивает организации конкурентные позиции на рынке.

Заключение

Информационные технологии имеют значительное влияние на модели управления карьерой в современном мире. Они создают новые возможности и вызывают изменения в традиционных подходах к карьерному развитию. В эпоху цифровизации появляются новые модели управления карьерой, такие как гибкое профессиональное развитие, модель карьеры «следуй за своим увлечением» и модель карьеры виртуального и онлайн присутствия. Эти модели предполагают активное вовлечение сотрудников в управление своей карьерой, поиск новых возможностей и использование информационных технологий для достижения успеха. Информационные технологии расширяют границы и гибкость карьерных возможностей. Они облегчают удаленную работу, создают новые формы работы, такие как фриланс и гиг-экономика, и предоставляют доступ к глобальным рынкам труда. Это позволяет сотрудникам развиваться в разных направлениях, адаптироваться к изменчивой среде и достигать профессионального успеха. Образование и развитие навыков становятся ключевыми в условиях цифровизации. Сотрудники должны активно обучаться и обновлять свои навыки в области информационных технологий, чтобы быть конкурентоспособными в современной рабочей среде. Социальные сети и онлайн-платформы играют значительную роль в управлении карьерой, предоставляя возможности для создания профессиональных связей, обмена опытом и поиска новых возможностей для развития. В целом результаты исследования показывают, что информационные технологии не только меняют модели управления карьерой, но и создают новые возможности для сотрудников. Понимание и адаптация к этим изменениям являются важными факторами для успешного управления карьерой в эпоху цифровизации.

Считаем, что данное исследование требует дальнейшей проработки в части детализации элементов модели управления карьерой в эпоху цифровых преобразований, изучения изменений к моделям управления обучением и развитием работников с учетом формирования новых компетенций.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование. Но рецензент или автор статьи предпочли не публиковать рецензию к этой статье в открытом доступе. Рецензия может быть предоставлена компетентным органам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are peer-reviewed. But the reviewer or the author of the article chose not to publish a review of this article in the public domain. The review can be provided to the competent authorities upon request.

Список литературы / References

1. Белько И.В. Исследование понятия «карьера» и особенностей управления карьерой / И.В. Белько, О.В. Карabanова // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Экономика. — 2023. — № 2. — С. 107-112.
2. Гаспарович О.Е. Логистика персонала в условиях цифровизации / О.Е. Гаспарович, И.В. Готман // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. — 2021. — № 1. — С. 41-48.
3. Гаспарович Е.О. Цифровые трансформации в управлении карьерой персонала / Е.О. Гаспарович, А.А. Трегубова // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. — 2022. — № 1. — С. 55-63.
4. Головина А.Н. Теоретические основы развития потенциала цифровых решений на промышленном предприятии / А.Н. Головина, А.С. Алексина, А.А. Пешкова // Инновации и инвестиции. — 2021. — № 4. — С. 29-32.
5. Егоршин А.М. Основы управления персоналом / А.М. Егоршин. — Москва: ИНФРА-М, 2011. — 352 с.
6. Костенко Е.П. Современные тренды в управлении персоналом: отечественный и зарубежный опыт / Е.П. Костенко // Journal of Economic Regulation. — 2018. — Т. 9. — № 4. — С. 107-123.
7. 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. — С. 208-211.
8. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг / Е.А. Могилевкин. — Санкт-Петербург: Речь, 2007. — 336 с.
9. Обороин М.С. Направления формирования цифровых компетенций персонала крупных компаний / М.С. Обороин // Вестник Московского университета. — 2021. — № 6. — С. 163-185.
10. Российская Федерация. Об информации, информационных технологиях и о защите информации : федеральный закон № 149-ФЗ : [принят Государственной Думой 8 июля 2006 г. : одобрен Советом Федерации 14 июля 2006 г.]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/ (дата обращения: 16.11.2023).
11. Саликов Ю.А. Тенденции изменений в управлении персоналом предприятий в условиях цифровой экономики / Ю.А. Саликов, И.В. Логунова, И.В. Каблашова // Вестник ВГУИТ. — 2019. — № 2(80). — С. 393-399.
12. Скворцова Н.А. Влияние информационных технологий на развитие бизнеса / Н.А. Скворцова, О.А. Лебедева, Е.А. Сотникова // Теоретическая и прикладная экономика. — 2018. — № 1. — С. 42-50.
13. Соколова И.А. Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами вуза в условиях цифровизации образования / И.А. Соколова, А.В. Соколов, Н.А. Калиновская // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. — 2022. — № 4. — С. 102-106.
14. Томашевский К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) / К.Л. Томашевский // Вестник Санкт-Петербургского университета. — 2020. — № 2. — С. 398-413.
15. Тумилевич Е.Н. Анализ бизнес-процессов организации / Е.Н. Тумилевич, Е.В. Фалеева // Евразийское пространство: экономика, право, общество. — 2022. — № 6. — С. 83-86.
16. Федеральная служба государственной статистики. — URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 16.22.2023).
17. Чигинцева О.Н. Модель самореализации личности взрослого в изобразительной деятельности, характерная для западной культуры / О.Н. Чигинцева // Преподаватель XXI век. — 2019. — № 1-1. — С. 51-69.
18. Gundlach M.J. The Decision to Blow the Whistle: A Social Information Processing Framework / M.J. Gundlach, S.C. Douglas, M.J. Martinko // Academy of Management Review. — 2003. — № 1. — P. 107-124.
19. Schein E.H. Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century / E.H. Schein. — New York: Academy Of Management Executive, 1996. — 346 p.

Список литературы на английском языке / References in English

1. Bel'ko I.V. Issledovanie ponjatija «kar'era» i osobennostej upravlenija kar'eroj [Study of the Concept of “Career” and Features of Career Management] / I.V. Bel'ko, O.V. Karabanova // Vestnik Moskovskogo gorodskogo pedagogicheskogo universiteta. Serija: Jekonomika [Bulletin of the Moscow City Pedagogical University. Series: Economics]. — 2023. — № 2. — P. 107-112. [in Russian]
2. Gasparovich O.E. Logistika personala v uslovijah tsifrovizatsii [Personnel Logistics in the Context of Digitalization] / O.E. Gasparovich, I.V. Gotman // Vestnik OmGU. Serija: Jekonomika [Bulletin of Omsk State University. Series: Economics]. — 2021. — № 1. — P. 41-48. [in Russian]
3. Gasparovich E.O. Tsifrovye transformatsii v upravlenii kar'eroj personala [Digital Transformations in Personnel Career Management] / E.O. Gasparovich, A.A. Tregubova // Vestnik OmGU. Serija: Jekonomika [Bulletin of Omsk State University. Series: Economics]. — 2022. — № 1. — P. 55-63. [in Russian]
4. Golovina A.N. Teoreticheskie osnovy razvitija potentsiala tsifrovyyh reshenij na promyshlennom predpriyatii [Theoretical Foundations for Developing the Potential of Digital Solutions in an Industrial Enterprise] / A.N. Golovina, A.S. Aleksina, A.A. Peshkova // Innovacii i investicii [Innovation and Investment]. — 2021. — № 4. — P. 29-32. [in Russian]
5. Egorshin A.M. Osnovy upravlenija personalom [Fundamentals of Human Resource Management] / A.M. Egorshin. — Moscow: INFRA-M, 2011. — 352 p. [in Russian]
6. Kostenko E.P. Sovremennye trendy v upravlenii personalom: otechestvennyj i zarubezhnyj opyt [Modern Trends in Personnel Management: Domestic and Foreign Experience] / E.P. Kostenko // Journal of Economic Regulation. — 2018. — Vol. 9. — № 4. — P. 107-123. [in Russian]
7. Majer N.S. Harakteristika urovnej upravlenija formirovaniem i razvitiem professional'noj kar'ery v uslovijah innovatsionnoj ekonomiki [Characteristics of Management Levels for the Formation and Development of a Professional Career

in an Innovative Economy] / N.S. Majer // Zhurnal pravovyh i jekonomicheskikh issledovanij [Journal of Legal and Economic Research]. — 2021. — № 3. — P. 208-211. [in Russian]

8. Mogilevkin E.A. Kar'ernyj rost: diagnostika, tehnologii, trening [Career Growth: Diagnostics, Technology, Training] / E.A. Mogilevkin. — St. Petersburg: Rech', 2007. — 336 p. [in Russian]

9. Oborin M.S. Napravlenija formirovanija tsifrovyh kompetentsij personala krupnyh kompanij [Directions for Developing Digital Competencies of Personnel of Large Companies] / M.S. Oborin // Vestnik Moskovskogo universiteta [Bulletin of Moscow University]. — 2021. — № 6. — P. 163-185. [in Russian]

10. Russian Federation. Ob informacii, informacionnyh tehnologijah i o zashhite informacii [On Information, Information Technologies and Information Protection] : federal law № 149-FZ : [accepted by the State Duma on July 8, 2006 : approved by the Federation Council on July 14, 2006]. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/ (accessed: 16.11.2023). [in Russian]

11. Salikov Ju.A. Tendentsii izmenenij v upravlenii personalom predpriyatij v uslovijah tsifrovoj ekonomiki [Trends in Changes in Enterprise Personnel Management in the Digital Economy] / Ju.A. Salikov, I.V. Logunova, I.V. Kablashova // Vestnik VGUIT [VSUIT Bulletin]. — 2019. — № 2(80). — P. 393-399. [in Russian]

12. Skvortsova N.A. Vlijanie informatsionnyh tehnologij na razvitie biznesa [The Influence of Information Technology on Business Development] / N.A. Skvortsova, O.A. Lebedeva, E.A. Sotnikova // Teoreticheskaja i prikladnaja jekonomika [Theoretical and Applied Economics]. — 2018. — № 1. — P. 42-50. [in Russian]

13. Sokolova I.A. Kompetentnostnyj podhod k upravleniju chelovecheskimi resursami vuza v uslovijah tsifrovizatsii obrazovanija [Competence-based Approach to University Human Resource Management in the Context of Digitalization of Education] / I.A. Sokolova, A.V. Sokolov, N.A. Kalinovskaja // Sovremennaja nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Serija: Jekonomika i pravo [Modern Science: Current Problems of Theory and Practice. Series: Economics and Law]. — 2022. — № 4. — P. 102-106. [in Russian]

14. Tomashevskij K.L. Tsifrovizatsija i ee vlijanie na rynek truda i trudovye otnoshenija (teoreticheskij i sravnitel'no-pravovoj aspekty) [Digitalization and Its Impact on the Labor Market and Labor Relations (theoretical and comparative legal aspects)] / K.L. Tomashevskij // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta [Bulletin of St. Petersburg University]. — 2020. — № 2. — P. 398-413. [in Russian]

15. Tumilevich E.N. Analiz biznes-protsessov organizatsii [Analysis of the Organization's Business Processes] / E.N. Tumilevich, E.V. Faleeva // Evrazijskoe prostranstvo: jekonomika, pravo, obshhestvo [Eurasian Space: Economics, Law, Society]. — 2022. — № 6. — P. 83-86. [in Russian]

16. Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki [Federal State Statistics Service]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/> (accessed: 16.22.2023).

17. Chigintseva O.N. Model' samorealizatsii lichnosti vzroslogo v izobrazitel'noj dejatel'nosti, harakternaja dlja zapadnoj kul'tury [Model of Self-realization of an Adult's Personality in Visual Arts, Characteristic of Western Culture] / O.N. Chigintseva // Prepodavatel' XXI vek [Teacher of the XXI Century]. — 2019. — № 1-1. — P. 51-69. [in Russian]

18. Gundlach M.J. The Decision to Blow the Whistle: A Social Information Processing Framework / M.J. Gundlach, S.C. Douglas, M.J. Martinko // Academy of Management Review. — 2003. — № 1. — P. 107-124.

19. Schein E.H. Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century / E.H. Schein. — New York: Academy Of Management Executive, 1996. — 346 p.