УДК 331.5

DOI 10.17150/2500-2759.2021.31(2).146-155

К ВОПРОСУ О КАРЬЕРНЫХ РИСКАХ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Н.З. Сотников

*Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»,
г. Новосибирск, Российская Федерация*

Информация о статье

Дата поступления

21 марта 2021 г.

Дата принятия к печати

21 июня 2021 г.

Дата онлайн-размещения

9 июля 2021 г.

Ключевые слова

Деловая карьера; карьерный
риск; источник карьерного
риска; карьерный стейкхолдер;
банковский персонал;
трудова́я мобильность;
профессионализация

Аннотация

Деловая карьера, являясь перспективным методом повышения конкурентоспособности рынка труда организации, с неизбежностью становится источником карьерных рисков. В теории и практике имеется высокая теоретико-методологическая и методическая неопределенность понятия «карьерный риск». В этом контексте актуальным является исследование дефиниции понятия «карьерные риски». Цель нашего исследования состоит в развитии научных основ рискориентированного подхода к деловой карьере, позволяющего определить условия, причины, факторы и виды карьерного риска, которые могут привести к деструктивному позиционированию человеческих ресурсов на рынке труда. Методология исследования основана на теоретическом анализе основных научных положений управления рисками, управления карьерой. Информационной и эмпирической базой исследования послужили данные статистической отчетности и первичных кадровых документов коммерческих банков. Объектом наблюдения выступают 15 банков с разной стратегией развития в период 2013–2018 гг., функционирующих в Новосибирске. Научная новизна заключается в формировании авторского концептуального подхода к карьерным рискам: дана трактовка понятия «карьерный риск», интерпретация его социально-экономического содержания, а также определены императивы возникновения карьерных рисков банковских служащих. Исследование показало необходимость проведения диагностики рискованных зон деловой карьеры, что создает информационное обеспечение для разработки мер по минимизации ее негативных последствий и максимизации появляющихся возможностей.

REVISITING CAREER RISKS IN HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Nikita Z. Sotnikov

Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, the Russian Federation

Article info

Received

March 21, 2021

Accepted

June 21, 2021

Available online

July 9, 2021

Abstract

A business career, being a promising method of increasing the competitiveness of the organization's labor market, inevitably becomes a source of career risks. In theory and practice, there is a high theoretical, methodological and research technique uncertainty of the concept of «career risk». In this context, the study of the definition of the concept of "career risks" is relevant. The purpose of our study is to develop the scientific foundations of a risk-based approach to a business career, which makes it possible to determine the conditions, causes, factors and types of career risks that can lead to destructive positioning of human resources in the labor market. The research

Keywords

Business career; career risk;
source of career risk; career
stakeholder; banking personnel;
labor mobility; professionalization

methodology is based on a theoretical analysis of the main scientific provisions of risk management and career management. The statistical data of the statistical reports and primary personnel documents of commercial banks, the information of the all-Russian statistical reports served as the information and empirical base of the study. The target of research are fifteen banks with different development strategies in the period 2013–2018, operating in Novosibirsk. The scientific novelty lies in the making of the author's conceptual approach to career risks: an interpretation of the concept of «career risk», an interpretation of its socio-economic content, and the imperatives of the emergence of career risks for bank employees are determined. The study showed the need to diagnose risk areas of a business career, which creates information support for developing measures to minimize its negative consequences and maximize emerging opportunities.

Введение: постановка проблемы

Усиление конкуренции на рынке труда ставит перед каждым проблему достижения личных успехов и опережения других работников-конкурентов, стремящихся к идентичным целям. Способом жизнедеятельности, побуждающим человека достигать этого в потоке социальной жизни, сохранять свои конкурентные позиции посредством профессионализации и трудовой мобильности, сохранять и повышать достигнутое качество трудовой жизни в изменяющихся социально-экономических условиях, является деловая карьера.

Деловая карьера — это сложная система, состоящая из большого числа взаимосвязанных и взаимодействующих элементов, каждый из которых характеризуется многомерностью, многообразием природы элементов, связей, разнородностью структуры и вероятностным характером. Работники могут достигать личных успехов и опережать работников-конкурентов, стремящихся к идентичным целям, за счет варьирующих методов и видов позиционирования в системе рыночного разделения труда. При этом не существует единого лучшего способа. По этой причине деловая карьера с неизбежностью становится источником *карьерных рисков*, которые могут произойти в условиях неопределенности с некоторой вероятностью и влекут за собой разные по характеру социально-экономические результаты. В этом контексте возрастает важность *рискоориентированного подхода к деловой карьере*.

С учетом представленной выше проблемы *цель статьи* заключается в развитии научных основ рискоориентированного подхода к деловой карьере, позволяющего определить условия, причины, факторы и виды карьерного риска, которые могут привести к деструктивному позиционированию человеческих ресурсов на рынке труда.

Задачи исследования заключаются в приведении содержания современной концепции карьерных рисков в организации в соответствие с реалиями времени: раскрытие социально-экономической сущности и содержания карьерных рисков, определение их специфики и детерминантов, выявление тенденций карьерного риска в организациях с различной стратегией развития.

Предмет исследования — устойчивые и регулярные социально-экономические взаимосвязи, обнаруживающиеся в процессах неконкурентного позиционирования человеческих ресурсов в рыночной системе разделения труда.

Гипотеза исследования состоит в том, что деловая карьера предстает как зона риска, где достаточно высока вероятность проявления неблагоприятных изменений и негативных последствий от ее воспроизводства.

Научная новизна заключается в развитии современной концепции рискоориентированного подхода к деловой карьере: даны авторские понятия «карьерный риск» и «источник карьерного риска», раскрыто их содержание, введены в оборот понятия экспансионного, рецессионного и депрессионного карьерных рисков, выявлены тенденции карьерных рисков при различных стратегиях развития банковской организации.

Объект наблюдения — 15 федеральных и региональных банков с разной стратегией развития в период 2013–2018 гг., функционирующих в Новосибирске.

При написании статьи использованы *методы научного познания*: аналитическое абстрагирование, интерпретация, классификация и типологизация, сравнение, статистический анализ.

Теория и методология исследования карьерного риска

Традиционно деловая карьера не рассматривалась как зона риска, т.е. как зона,

в которой ошибки и просчеты обязательно сказываются на конкурентоспособности рынка труда, конкурентной позиции человеческих ресурсов [1, с. 34; 2; 3]. «Стремление к карьере работник проявляет 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 внутри- и внеорганизационной реальностях» [4, с. 22]. По этой причине предполагалось, что, поскольку карьера сама по себе способствует формированию внутренней заинтересованности человеческих ресурсов в профессионализации и трудовой мобильности на рынке труда по принципам легко/трудно, достижимо/недостижимо, допустимо/недопустимо, вероятность возникновения неблагоприятных последствий деловой карьеры, отрицательных отклонений от запланированных ее целей невозможна.

В настоящее время деловая карьера наполняется новым социально-экономическим содержанием: формируется ее восприятие как зоны повышенного риска. Деловая карьера рассматривается как многоуровневая структура, представленная совокупностью юридически самостоятельно действующих, обладающих активностью карьерных стейкхолдеров (работник, домохозяйство, работодатель) с различным статусом на рынке труда, со специфическими социально-экономическими интересами каждого из них, неоднозначностью их поведения, многоаспектностью их функционирования.

Карьерные стейкхолдеры, по сути владельцы карьерного риска, формируют конкурентное пространство, которое создает потенциальную возможность деструктивной деловой карьеры. Каждый из стейкхолдеров удовлетворяет свои потребности и желания в позиционировании человеческих ресурсов на рынке труда через имеющие для него субъективно значимые выгоды от профессионализации человеческих ресурсов и их трудовой мобильности. Каждый из них заботится только о себе, своей выгоде от позиционирования в стратифицированной системе разделения труда. Выгода от карьеры воспринимается каждым по-своему и не может оцениваться одинаково. И если одна из сторон не может предложить выгоду (нечто имеющее ценность) для другой, то последняя может отказаться от деловой карьеры, от ее воспроизводства.

Интересы карьерных стейкхолдеров, подчиняющиеся разным закономерностям и потому не совпадающие по времени и

направлению изменений, формируют их поляризацию, которая включает в действие механизмы карьерных рисков. При этом действия карьерных стейкхолдеров, находящихся в рискованной ситуации, относительно профессионализации и трудовой мобильности человеческих ресурсов могут иметь оппортунистическое поведение, имеющее нежелательные последствия как для них самих и для других, так и для рынка труда в целом.

Итак, сложность, динамичность и неопределенность позиционирования человеческих ресурсов на рынке труда через систему конкурентных социальных отношений (т.е. прав, обязанностей и ответственности) формируют значительное количество рисков, продуцируемых внутренней и внешней средой организации и создающих угрозу получению субъективно значимых выгод карьерными стейкхолдерами в изменяющихся трудовых ситуациях. По этой причине деловая карьера с неизбежностью становится источником карьерных рисков. Карьерный риск выступает неотъемлемой частью деловой карьеры.

Для российского HR-менеджмента термин «карьерный риск» новый. Пока исследование вопросов, связанных с рисками деловой карьеры, не получило должного приоритета ни в теории, ни на практике. По мнению российских исследователей, это является прежде всего следствием теоретической неопределенности самого базового понятия «риск» [5–7], сложности и многоаспектности, недостаточного теоретического изучения кадрового риска и его оценки в деятельности современной организации [8–10], а также обусловлено «рядом особенностей, характерных для России: политическая и экономическая история страны; низкие темпы развития рыночной системы; специфика российской экономики и менталитета» [11].

Основываясь на принципиальной теории и методологии рисков организации¹ и управления человеческими ресурсами, под *карьерным риском* следует понимать частный вид кадровых рисков, связанный с деструк-

¹ ГОСТ Р 51897–2011/Руководство ИСО 73: 2009. Менеджмент риска. Термины и определения ; ГОСТ Р ИСО 31000–2010. Менеджмент риска. Принципы и руководство ; ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010–2011. Менеджмент риска. Методы оценки риска ; ГОСТ Р ИСО 9000–2015. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь ; ГОСТ Р ИСО 9001–2015. Системы менеджмента качества. Требования // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. URL: <https://docs.cntd.ru/document> ; Standard Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO). Enterprise Risk Management — Integrated Framework. 2004. URL: <https://www.coso.org/Pages/erm-integratedframework.aspx>.

тивным позиционированием человеческих ресурсов на рынке труда. В этом контексте необходимо рассматривать содержание карьерного риска с позиций четырех концептуальных схем, отражающих различные его признаки (характеристики).

Во-первых, карьерный риск — это *опасность* неблагоприятного исхода деловой карьеры, возникновения неблагоприятных последствий ее воспроизводства, что проявляется в снижении конкурентоспособности человеческих ресурсов вследствие морального и физического их износа, а также в необходимости дополнительного инвестирования средств в их профессионализацию и трудовую мобильность. По сути, это чистые риски, которые не позволяют достигнуть стратегических целей деловой карьеры карьерными стейкхолдерами.

Во-вторых, карьерный риск — это *неопределенность* деловой карьеры в условиях множественности альтернативных способов позиционирования человеческих ресурсов в рыночной стратифицированной системе разделения труда. Альтернативы деловой карьеры обладают высокой степенью неопределенности и необратимости параметров во времени и в пространстве. Они различаются по частоте возникновения неблагоприятных событий, нежелательным отклонениям от цели деловой карьеры, по степени выраженности неблагоприятности этих событий и нежелательности последствий. Как следствие, неопределенность выбора одной из двух или более исключаящих друг друга возможностей деловой карьеры и наступления неблагоприятных процессов или негативных последствий в результате этого выбора невозможно оценить заранее.

В-третьих, карьерный риск — это *возможность* (шанс) избирательного достижения конкурентного превосходства человеческих ресурсов на рынке труда при вложении средств в их профессионализацию и трудовую мобильность. Это возможность получения карьерным стейкхолдером более высокой субъективно значимой выгоды от инвестиций в карьеру по сравнению с запланированной. Карьерный риск как возможность тем самым допускает получение положительного эффекта от деловой карьеры и ее воспроизводства. Таким образом, это *спекулятивный риск*, т.е. риск, предопределенный взаимосвязью конкурентного превосходства человеческих ресурсов на рынке труда и степени и характера инвестиций в их профессионализацию и трудовую мобильность.

В-четвертых, карьерный риск — это *вероятность* отрицательных и положительных отклонений от запланированной цели деловой карьеры в условиях неопределенности рынка труда. Эти отклонения могут произойти, а могут и не произойти с некоторой вероятностью и, как следствие, влекут за собой разную меру достижения конкурентного превосходства человеческих ресурсов в рыночной системе разделения труда. При этом величина этого превосходства не всегда предсказуемо может изменяться в большей или меньшей степени. Важен как абсолютный и относительный ее уровень, так и степень ее изменчивости. Иначе говоря, исследовать и прогнозировать деловую карьеру можно лишь с долей вероятности, которую можно оценить заранее.

Итак, с учетом многогранности карьерного риска необходимо агрегирование таких признаков в его понятии, как *опасность*, *неопределенность*, *возможность* и *вероятность альтернатив деловой карьеры*. В этом контексте *карьерный риск* предстает как социально-экономическое явление, обладающее потенциалом для конкурентного позиционирования человеческих ресурсов в рыночной системе разделения труда, создающее как предпосылки и возможности улучшения конкурентоспособности человеческих ресурсов, так и угрозы, препятствующие достижению или снижающие вероятность конкурентного превосходства на рынке труда.

Источник карьерного риска: сущность, содержание, виды

Источник карьерного риска — это иницирующие причины, движущие силы, определяющие динамично развивающееся взаимодействие противоположных, взаимоисключающих социально-экономических интересов карьерных стейкхолдеров, в результате которого проявляются скрытые конфликты и диспропорции, непредсказуемые ситуации и проблемы в достижении конкурентного превосходства на рынке труда. По сути, существование источника карьерного риска связано, во-первых, с противоречивостью восприятия и осознания карьерными стейкхолдерами разных сторон карьеры и рынка труда; во-вторых, с неспособностью выполнить свои обязательства относительно профессионализации и трудовой мобильности человеческих ресурсов.

Поскольку карьерный риск имеет бинарную природу: с одной стороны, является объектом управления, а с другой — оказывает воздействие на деятельность карьерных

стейкхолдеров, побуждая их тем самым вырабатывать механизм рискоадаптации, следует различать, во-первых, факторы, предопределяющие противоречивость восприятия и осознания карьерными стейкхолдерами разных сторон карьеры и рынка труда; во-вторых, факторы, обуславливающие неспособность выполнить свои обязательства относительно профессионализации и трудовой мобильности человеческих ресурсов.

Первая группа факторов источника карьерного риска создает условия для воспроизводства карьерного риска, формируя неравноправные отношения карьерных стейкхолдеров относительно достижения субъективно значимых выгод от позиционирования человеческих ресурсов на рынке труда в изменяющихся трудовых ситуациях. Эти факторы могут способствовать предотвращению, уменьшению или увеличению вероятности неблагоприятных процессов и негативных последствий позиционирования человеческих ресурсов на рынке труда, носят *конкурентный характер*, сокращая или увеличивая поляризацию интересов карьерных стейкхолдеров, задают три типа карьерного риска:

— *экспансионный* — возникает в ситуации, если рыночная потребность в трудовой мобильности человеческих ресурсов ниже соответствующей потребности карьерного стейкхолдера, а следовательно, появляется риск активизации латентных и реальных негативных процессов деловой карьеры, способствующих достижению человеческими ресурсами плато карьеры, карьерного дауншифтинга, апшифтинга;

— *рецессионный* — характерен для ситуации, когда рыночная потребность в трудовой мобильности человеческих ресурсов выше фактической потребности карьерного стейкхолдера, что способствует возникновению риска оживления движения человеческих ресурсов с низкой конкурентной позицией в условиях низких требований их входа на внутренний рынок труда и со значительными финансовыми расходами на их позиционирование в рыночной системе разделения труда;

— *депрессивный* — проявляется в ситуации поляризации потребностей карьерных стейкхолдеров и рынка в профессионализации человеческих ресурсов. Это способствует возникновению риска приспособления предложения человеческих ресурсов к потребительскому спросу, а следовательно, адаптации человеческих ресурсов к меняющимся условиям рынка.

Вторая группа — это факторы квази-монопольного характера, направленные на ослабление последствий разворачивания поляризации интересов различных карьерных стейкхолдеров, возникающих из-за разницы в их экономическом и правовом статусах. По сути, эти факторы, в отличие от первой группы, напротив, подрывают, исчерпывают предпосылки деструктивной деловой карьеры, усиливают тем самым благоприятность ее последствий, создают возможности достижения особо благоприятных отклонений от запланированной ее цели. Это проявляется в формировании институциональных барьеров (ограничений) деловой карьеры. Ограничения предусматривают:

— *во-первых*, социальную ответственность общества и государства за бережное отношение к личности, защиту достоинства человека, его прав на свободный труд, свободу выбора профессии, места работы и обучения, охрану труда, обеспечение приемлемых условий труда, защиту здоровья и жизни, компенсацию утраты трудоспособности;

— *во-вторых*, приоритет безопасности и достижение социального согласия в организации на основе установления приемлемых уровней карьерных рисков и стимулирующих выплат по их минимизации и компенсации;

— *в-третьих*, заинтересованность в формировании и совершенствовании систем, форм и условий соглашения между работодателем и работником, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами;

— *в-четвертых*, солидарность наемных работников и работодателя на основе карьерограмм, индивидуальных планов развития и психологических контрактов с использованием документально закреплённой и незакреплённой системы предположений, ожиданий, обещаний и взаимных обязательств, разрабатываемых на основе личных запросов работника, его общеобразовательного уровня и профессиональной подготовки, медицинского заключения о состоянии здоровья, рекомендаций по профессиональной пригодности, типовых схем профессионально-квалификационного продвижения.

Итак, источник карьерного риска есть не что иное, как диалектическая система, движущей силой которой является взаимодействие противоположных, взаимоисключающих

чающих социально-экономических интересов карьерных стейкхолдеров в условиях купли-продажи труда, которые вместе с тем находятся во внутреннем единстве и взаимопроникновении.

Результаты исследования карьерного риска в банковской сфере

Деловую карьеру банковских служащих отличает широкая мультимодальность. Многообразие ее форм связано с тем, что процесс развития банковских организаций России по преимуществу протекает стихийно, сопровождаясь неоднозначным процессом развития организационных структур и тем самым порождая сложные, внутренне разветвленные и дифференцированные карьерные риски.

Карьерный риск в силу уникальности природы самой деловой карьеры в банковской организации в своей основе имеет неопределенность будущего развития, а также отсутствие полноценной базы анализа и аппроксимации данных прошедшего периода. Среди факторов, вызывающих карьерные риски в банковской организации, следует выделять:

— *внутренние*, которые непосредственно влияют на взгляды карьерного стейкхолдера, позиции, поведение, последовательность целей профессионального развития и организационного движения в системе разделения труда, а также на процесс достижения этих целей. Карьерный стейкхолдер может воздействовать на эти факторы, нивелировать их угрозы и возможности посредством карьерного маркетинга, логистики, стимулирования и бенчмаркинга;

— *внешние*, действие которых не связано с деятельностью карьерного стейкхолдера, но которые он должен учитывать в формировании, развитии и разрушении карьеры.

Это прежде всего конкуренция, политическая стабильность, финансово-экономическое и технологическое развитие региона и страны, потребности рынка труда, модернизация системы образования, законодательство и др. Иначе говоря, в качестве внешних факторов выступают объекты и субъекты социально-трудовых отношений, а также регламентирующие их институты, созданные в целях нейтрализации источников угроз и интернализации рисков.

Анализ эмпирических данных карьерной активности банковских служащих за период 2013–2018 гг. свидетельствует о том, что карьерный риск в целом развивается во взаимодействии рецессионного r^{out} и экспансионного r^{in} типов карьерного риска, сокращая или увеличивая депрессионный риск r^d . Характер риска $R = f(r^{out}; r^{in})$ сильно зависит от стратегии развития кредитной организации:

— наибольший экспансионный и рецессионный риски имеются при предпринимательской стратегии $r^{in} = (0,654 - 0,731)$ и $r^{out} = (0,812 - 1,0)$;

— наибольший экспансионный риск при низком значении рецессионного возникает при прибыльности $r^{in} = (0,786 - 0,843)$ и $r^{out} = (0,152 - 0,429)$, а также при циклической стратегии $r^{in} = (0,745 - 0,812)$; $r^{out} = (0,354 - 0,414)$;

— наименьшая вероятность экспансионного риска при высоком значении рецессионного возникает при ликвидационной стратегии — $r^{in} = (0,419 - 0,43)$ и $r^{out} = (0,6 - 0,65)$;

— наименьшие экспансионный и рецессионный риски — при стратегии динамического роста: $r^{in} = (0,286 - 0,488)$ и $r^{out} = (0,159 - 0,429)$ (табл.).

Высокий экспансионный карьерный риск характерен для предпринимательской стратегии развития банковской организа-

Динамика карьерного риска в зависимости от стратегии развития банка в 2018 г.: матрица «стратегия — карьерный риск» (коэффициенты)

Организационная стратегия развития	Карьерный риск $R = f(r^{out}; r^{in})$		
	Доминирующий рецессионный $r^{in} < r^{out} \leq 1$	Естественный $r^{in} \approx r^{out}$	Доминирующий экспансионный $r^{out} < r^{in} \leq 1$
Предпринимательская	(0,731; 1,0)		
Динамического роста		(0,488; 0,429)	
Прибыльности			(0,843; 0,429)
Ликвидационная	(0,41; 0; 0,65)		
Циклическая			(0,745; 0,354)

Примечание:

- Область естественного карьерного риска.
Область экстенсивного карьерного риска.
Область интенсивного карьерного риска.

ции: почти 85–90 % сотрудников находятся в рискованной ситуации, имея ограниченные возможности для квалификационной и профессиональной трудовой мобильности в организации. Так, для занятия более высокой должности в среднем необходимо отработать в организации шесть — десять лет в ожидании более значимой личностной выгоды. Когда банк не может в обозримом будущем гарантировать работу в соответствии с возросшими конкурентными преимуществами всем лучшим работникам, возрастает актуальность депрессионных и рецессионных карьерных рисков.

Депрессионный риск обусловлен тем, что в условиях высокого экспансионного карьерного риска работник не получает возможность наиболее полно реализовать свой потенциал, обогатить свой опыт и тем самым улучшить конкурентную позицию на рынке труда.

Ограниченные возможности движения банковских сотрудников вверх по карьерной лестнице способствуют нарастанию влияния *рецессионных рисков*. Следствием высоких рецессионных рисков является тупиковая деловая карьера. Так, пик кривой выживаемости сотрудников в этих организациях приходится на 1,8 года работы в организации: четверть принятых увольняется в первые три месяца работы, спустя три года работы в организации их остается менее 5 %. Однако именно выход на новые сегменты рынка труда позволяет работникам получить возможность улучшения конкурентной позиции на рынке труда. Не случайно, что в качестве критерия выбора нового места работы большинство банковских работников рассматривают наличие программ, которые повышали бы их конкурентоспособность на рынке труда, а следовательно, минимизировали депрессионный риск.

Относительно более высокие, чем при предпринимательской стратегии, экспансионные карьерные риски имеются в кредитных организациях со стратегией *прибыльности*. Карьерная активность банковского персонала в этих организациях характеризуется большими возможностями для межорганизационной карьеры (29,6–50,3 %) и ограниченными для внутриорганизационной (13,5–25,7 %).

Низкая внутриорганизационная карьерная активность, проявляясь в виде вертикальной (7,5–12,6 %) и горизонтальной (6,0–13,1 %) карьер, свидетельствует о том, что кредитные организации со стратегией *прибыльности* имеют ограниченные возможно-

сти гарантировать всем квалифицированным работникам вертикальное и горизонтальное движение в организационной иерархии банка. Так, 67 % сотрудников, имеющих стаж работы в организации более пяти лет при скорости вертикальной карьеры 7,9–13,3 года и горизонтальной 7,6–16,6 года профессионально перерастают свои должности (рабочие места), но перспектив роста нет, более высокие позиции заняты. В этой связи усиливается влияние латентных негативных процессов деловой карьеры (плато карьеры, карьерный дауншифтинг), когда преобладает стремление всеми способами защитить достигнутое положение, нарастает пассивность к улучшению конкурентной позиции на рынке труда и качества трудовой жизни. Опасение потерпеть неудачу, быть недооцененным при переходе в другую организацию способствует активизации депрессионного риска, проявляющегося в стремлении повысить свою конкурентоспособность в рамках только своего подразделения, а не свою общую на рынке труда и не организационную (в рамках банковской организации).

Высокий уровень рецессионных карьерных рисков (0,60–0,65) при *ликвидационной стратегии* объективно обусловлен необходимостью реорганизации трудового потенциала персонала в связи с предстоящим прекращением деятельности банка (рис. 1).

Рецессионные карьерные риски в первую очередь объективно создают импульсы, связанные с доведением до индивидуального сознания каждого сотрудника необходимости изменить свое поведение, место в структуре, с оценкой необходимости оставаться в этой организации, формированием эмоционально-ценностных мотивов карьеры, поиском новых карьерных возможностей посредством перехода в другую организацию с тем, чтобы не ухудшать качество своей трудовой жизни. Кроме того, рецессионная природа рисков открывает возможности как для профессиональной, так и для внутриорганизационной карьеры работников с низкой конкурентной позицией, в частности без опыта работы в банковской сфере. В условиях высокой рецессионной рискованной ситуации снижаются возможности для наступления экспансионных рисков.

В условиях *циклической организационной стратегии* развития банка депрессионный риск связан с возможностями повышения квалификации лояльных работников, диверсификации их компетенции, аккумуляции и использования новых от-

Рис. 1. Риск деловой карьеры банковского персонала при ликвидационной стратегии банковской организации за период 2013–2018 гг., %

крывающихся конкурентных преимуществ, позволяющих максимизировать их вклад в организационное развитие банка и тем самым приспосабливаться к меняющимся условиям среды банковской организации с наименьшими экономическими и социальными издержками за счет многофункциональности труда. В свою очередь, существует реальная возможность для работников улучшить конкурентную позицию на рынке труда, расширить перспективы служебного продвижения и повысить доходы от трудовой деятельности, освоить новый рыночный сегмент работодателей.

Наиболее ограниченные возможности для рискованной ситуации в карьере банковских работников существуют в организациях со стратегией динамического роста (рис. 2).

Довольно низкий уровень рецессионных рисков по сравнению с экспансионными, на наш взгляд, связан с тем, что в условиях динамического роста кредитные организации действуют по принципу лишь бы заполнить вакансии. Низкий уровень рецессионных рисков

предполагает низкие требования входа на внутренний рынок труда, потенциальных сотрудников чаще оценивают только по профессионально-квалификационному уровню (уровню образования, реже — опыту работы).

Экспансионные карьерные риски в условиях динамического роста, как правило, связаны с подчеркнуто поступательным движением вверх в одной строго определенной функциональной сфере внутри конкретной организации в целом. Иначе говоря, банковский сотрудник имеет возможность развиваться преимущественно в рамках своего подразделения посредством выбора такой карьерной позиции, где его должность будет более высокой, чем предыдущая. Средний срок нахождения в одной должности в условиях стратегии динамического роста составляет 2,5–4,8 года. Долговременная занятость внутри такого банка выступает в качестве основного принципа минимизации экспансионных рисков.

При стратегии динамического роста существует депрессионный риск, проявляющийся в рассогласовании возможностей

Рис. 2. Риск деловой карьеры банковского персонала при стратегии динамического роста кредитной организации за период 2013–2018 гг., %

для профессиональной и внутриорганизационной карьеры: быстрое карьерное продвижение без соответствующего развития способностей обуславливает возникновение ошибок и просчетов в работе, чрезмерное делегирование полномочий подчиненным, авторитарное к ним отношение, а также чревато возникновением личного стресса, неудовлетворенностью трудом, низкой эффективностью труда.

Итак, динамичный и изменчивый характер карьерного риска, определенный стратегией развития банковской организации, задает тип, формы, границы, диапазон карьеры, ее репрезентативность и валидность, а также предупреждающие средства для минимизации негативных последствий и

максимизации возникающих возможностей деловой карьеры в изменяющихся рыночных условиях.

Заключение

Следует признать, что риск является неотъемлемой характеристикой деловой карьеры. Действуют общезначимые, универсальные механизмы карьерного риска, которые обусловлены спецификой достижения субъектом конкурентоспособности на рынке труда. Признание существования специфических карьерных рисков и понимание необходимости управления ими позволят работодателю не только выживать, но и конкурировать в современных экономических условиях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вырупаева Т.В. Формирование профессиональной карьеры государственных гражданских и муниципальных служащих : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Т.В. Вырупаева. — Иркутск, 2007. — 229 с.
2. Егоренкова Н.А. Организация личностно-профессионального развития персонала коммерческого банка / Н.А. Егоренкова, В.И. Беляев, Т.Г. Скурихина. — Новосибирск : СибАГС, 2005. — 132 с.
3. Еремина И.Ю. Управление карьерой в России и за рубежом / И.Ю. Еремина, В.А. Тодераш // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. — 2016. — № 2. — С. 12–15.
4. Сотников Н.З. Деловая карьера как механизм формирования конкурентоспособности работников коммерческого банка : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / Н.З. Сотников. — Омск, 2017. — 202 с.

5. Винокурова Т.П. Теоретические аспекты риск-менеджмента и направления совершенствования методик анализа налоговых рисков организации / Т.П. Винокурова // Экономический анализ: теория и практика. — 2015. — № 4 (403). — С. 14–25.

6. Лайков А.Ю. Риск как объект управления: как преодолеть вульгаризацию риск-менеджмента? / А.Ю. Лайков // Страховое дело. — 2015. — № 1 (262). — С. 3–10.

7. Леднев М.В. Оценка и управление конкурентными рисками и рисками конкурентного позиционирования в современных условиях / М.В. Леднев // Современная конкуренция. — 2015. — Т. 9, № 1 (49). — С. 54–65.

8. Гребенюк Е.А. Концепция управления кадровыми рисками / Е.А. Гребенюк // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. — 2018. — Т. 3, № 4 (14). — С. 370–371.

9. Заярная И.А. Влияние кадровых рисков на конкурентоспособность вуза / И.А. Заярная // Вестник Алтайской академии экономики и права. — 2018. — № 5. — С. 137–141.

10. Кузнецова Н.В. Теоретические подходы к классификации кадровых рисков / Н.В. Кузнецова // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). — 2011. — № 3. — URL: <http://brj-bguer.ru/reader/article.aspx?id=8003>.

11. Черновалов С.С. Способы и инструменты риск-менеджмента при управлении банковскими рисками / С.С. Черновалов // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. — 2012. — № 3 (75). — С. 124–127.

Информация об авторе

Сотников Никита Захарович — кандидат экономических наук, доцент, кафедра экономики труда и управления персоналом, Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», г. Новосибирск, Российская Федерация, e-mail: n.z.sotnikov@edu.nsuem.ru.

Author

Nikita Z. Sotnikov — Ph.D. in Economics, Associate Professor, Department of Labor Economy and Personnel Management, Novosibirsk State University of Economics and Management, Novosibirsk, the Russian Federation, e-mail: n.z.sotnikov@edu.nsuem.ru.

Для цитирования

Сотников Н.З. К вопросу о карьерных рисках в управлении персоналом / Н.З. Сотников. — DOI 10.17150/2500-2759.2021.31(2).146-155 // Известия Байкальского государственного университета. — 2021. — Т. 31, № 2. — С. 146–155.

For Citation

Sotnikov N.Z. Revisiting Career Risks in Human Resources Management. *Izvestiya Baikal'skogo gosudarstvennogo universiteta = Bulletin of Baikal State University*, 2021, vol. 31, no. 2, pp. 146–155. DOI: 10.17150/2500-2759.2021.31(2).146-155.