

Прогнозирование потенциала карьерного роста выпускников вузов

Герасимов Кирилл Борисович

Д-р экон. наук, проф. каф. экономики
ORCID: 0000-0001-6342-3076, e-mail: 270580@bk.ru

Просвиркин Николай Юрьевич

Канд. экон. наук, доц. каф. менеджмента и организации производства
ORCID: 0000-0003-1076-3055, e-mail: nik-prosvirkin@yandex.ru

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева, г. Самара, Россия

Аннотация

Цель этой статьи состоит в том, чтобы определить, какие навыки трудоустройства лучше всего предсказывают потенциал карьерного роста. Посредством регрессионного анализа результатов опроса менеджеров по персоналу были выявлены навыки трудоустройства, демонстрирующие наибольшую взаимосвязь с продвижением по службе. Результаты регрессии сформировали модели структурных уравнений. Было показано, что необходимые для выполнения работы лидерские качества и навыки в области информационных технологий вносят значительный вклад в потенциал карьерного роста недавних выпускников. Кроме того, было установлено, что управленческие навыки, лидерские качества, а также базовые навыки грамотности, выявленные у недавних выпускников их работодателями, являются сильнейшими факторами, определяющими потенциал карьерного роста выпускников. Практическая значимость исследования показывает важность развития учащимися базовых навыков трудоустройства до поступления на работу, поскольку корректирующее обучение на рабочем месте может препятствовать карьерному росту.

Ключевые слова

Выпускники вузов, карьерный рост, базовые навыки трудоустройства, менеджеры по персоналу, моделирование структурных уравнений

Для цитирования: Герасимов К.Б., Просвиркин Н.Ю. Прогнозирование потенциала карьерного роста выпускников вузов // Вестник университета. 2022. № 7. С. 5–12.

Forecasting the career growth potential of university graduates

Kirill B. Gerasimov

Dr. Sci. (Econ.), Prof. at the Economics Department
ORCID: 0000-0001-6342-3076, e-mail: 270580@bk.ru

Nikolai Yu. Prosvirkin

Cand. Sci. (Econ.), Assoc. Prof. at the Management and Organization of Production Department
ORCID: 0000-0003-1076-3055, e-mail: nik-prosvirkin@yandex.ru

Samara National Research University, Samara, Russia

Abstract

This article aims to determine which employability skills best predict career potential. The regression analysis method was used to process the results of a survey of HR managers and it allowed to identify the employability skills that show the highest relationship with promotion. The results of the regression formed models of structural equations. The authors note that job-required leadership skills and information technology skills contribute significantly to the career growth potential of recent graduates. In addition, the authors found that the managerial skills, leadership qualities, and basic literacy skills identified in recent graduates by their employers are the strongest determinants of graduate career potential. The practical implications of the study show that it is important for trainees to develop basic employment skills prior to entering a job, as remedial on-the-job training can hinder career progression.

Keywords

University graduates, career development, basic employment skills, personnel managers, modeling of structural equations

For citation: Gerasimov K.B., Prosvirkin N.Yu. (2022) Forecasting the career growth potential of university graduates. *Vestnik universiteta*, no. 7, pp. 5–12.

ВВЕДЕНИЕ

Как правило, выпускники вузов ожидают, что в университете они приобретут навыки, необходимые для выполнения будущей работы. Довольно часто это связано с компетенциями специалистов, которые ранее обучались в данном университете. Однако существует мнение, что выпускники должны обладать базовыми навыками трудоустройства не только для того, чтобы преуспеть на работе, но и для продвижения по карьерной лестнице.

В этой статье показано, как базовые навыки трудоустройства предсказывают потенциал карьерного роста с использованием моделирования структурных уравнений. Что касается необходимых для выполнения работы навыков, результаты исследования показали, что лидерские качества и знание информационных технологий были самыми сильными показателями потенциала карьерного роста. Кроме того,

© Gerasimov K.B., Prosvirkin N.Yu., 2022.

This is an open access article under the CC BY 4.0 license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



было обнаружено, что трудовая этика и критическое мышление напрямую влияют на лидерские качества. Грамотность, управленческие навыки и лидерские качества, выявленные у трудоустроенных выпускников, воспринимались их работодателями как основные факторы, способствующие карьерному росту [1].

Базовые навыки трудоустройства – это передаваемые основные навыки, которые представляют собой функциональные и вспомогательные знания и умения, необходимые для достижения успеха на всех уровнях занятости на рабочем месте в XXI в. Для целей нашего исследования были выбраны восемь аспектов базовых навыков трудоустройства [2]:

- базовые навыки грамотности;
- навыки критического мышления;
- управленческие навыки;
- лидерские качества;
- навыки межличностного общения;
- навыки в области информационных технологий;
- навыки системного мышления;
- отношение к трудовой этике.

В этом исследовании предлагается определить связь между этими восемью основными навыками трудоустройства и прогнозированием потенциала карьерного роста. Карьерный рост или продвижение по службе определяется как способность отдельных лиц добиваться улучшенного доступа к ресурсам и более высокого статуса в организации.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Исследователи [3] отмечают, что самооценка и мотивация формируют основу для карьерного роста. Сотрудники с этими навыками повышают свою ценность на работе и на рынке труда и, как правило, имеют более плавный переход с одной работы на другую.

Т.Г. Гусева констатирует, что лидерство заключается не в решении проблем как таковом; скорее, оно заключается в том, чтобы помочь людям понять проблемы, с которыми они сталкиваются, а также направлять и наставлять их в решении этих проблем [4]. Следовательно, навыки критического мышления, по-видимому, связаны с лидерством.

По мнению А.А. Якушева, навыки межличностного общения способствуют потенциалу карьерного роста [5]. Повышенная вовлеченность сотрудников, включая готовность вести переговоры с коллегами, самоуправляемые команды и участие в системах предложений способствовали потенциалу карьерного роста. Также можно утверждать, что в дополнение к навыкам межличностного общения с ним связаны коммуникации и лидерство [6].

О.К. Сильверман обнаружил, что возможности карьерного роста изменялись по мере того, как организации переходили от вертикальных иерархий к более плоским глобализированным организациям с более высокой производительностью [7]. Эти организационные структуры требовали нового набора навыков, которые влияли на потенциал карьерного роста. Данный случай также рассматривался Е.А. Сергеевым, который отметил, что современные более плоские структуры негативно повлияли на возможности карьерного роста в организации [8].

В другой работе [9] отмечено, что возможности карьерного роста можно рассматривать как внутри одной организации, так и между организациями. В прошлом было обычным делом оставаться и продвигаться в рамках одной компании в течение карьеры, но карьерные пути теперь явно включают работу в нескольких местах.

К.А. Васильева заметила, что работники стремятся к впечатляющим должностям, более высокой оплате труда и большей ответственности. Чтобы достичь этих целей, люди должны самостоятельно управлять своей карьерой [10]. И.С. Сотникова предложила следующие рекомендации по самоуправлению карьерой: оценка своей деятельности, а также навыков и результатов работы; поиск тренеров и наставников; смирение, чтобы противостоять личным слабостям; наличие внутрипредпринимательского отношения (то есть демонстрация предпринимательского поведения в своей организации); поиск возможностей, не ставя собственные интересы выше интересов организации; готовность высказывать особые мнения [11].

Наконец, что касается необходимости постоянного обучения в отношении потенциала карьерного роста, в одном из исследований [12] подчеркивается, что готовность сотрудников к непрерывному обучению, безусловно, должна способствовать карьерному росту.

МЕТОДОЛОГИЯ

Три опроса (по одному для каждой категории респондентов в трехстороннем исследовании) были разработаны путем модификации существующих исследований в работах [2; 13]. В каждом опросе респондентов использовалась трехколоночная пятибалльная шкала Лайкерта для оценки необходимых навыков, полученных умений и потребности в дополнительном обучении.

В дополнение к 47 пунктам опроса, которые измеряли 8 аспектов базовых навыков трудоустройства (которые были перечислены ранее), было 11 вопросов, основанных на исследовании О.К. Сильвермана, в которых изучалось отношение каждого респондента к потенциалу карьерного роста. Инструменты опроса были проверены независимой комиссией, чтобы убедиться, что все вопросы были понятны респондентам.

Осенью 2021 г. в общей сложности 488 анкет были разосланы по электронной почте 331 недавним выпускникам института экономики и управления Самарского университета, 72 преподавателям, которые разрабатывали и преподавали курсы, и 59 менеджерам по персоналу, которые принимали на работу выпускников. Опросы были проведены в режиме онлайн с использованием google-форм. Конфиденциальность респондентов была сохранена, и результаты исследования были представлены с обобщенными данными. Персональные данные респондентов не собирались. Участники, отобранные для опроса, известны только исследователям.

После трехстороннего анализа описательной статистики восьми основных навыков трудоустройства было использовано программное обеспечение SPSS Statistics для проведения корреляционного анализа, чтобы определить, какие переменные имеют наибольшую связь с продвижением по службе для каждой группы респондентов. Переменные, имеющие наибольшую связь с продвижением по службе, были использованы в регрессионном анализе, результаты которого были применены для моделирования структурных уравнений.

Модели представляют собой графические представления, показывающие взаимосвязь между переменными для базовых навыков трудоустройства, необходимых для выполнения работы, и потенциалом карьерного роста, а также переменными для базовых навыков трудоустройства, полученных от недавних выпускников, и потенциалом карьерного роста. Переменные для базовых навыков трудоустройства, связанные с необходимостью дополнительного обучения, не были представлены в моделировании структурных уравнений из-за их тривиальной взаимосвязи с потенциалом карьерного роста.

При моделировании использовались только результаты регрессионного анализа для менеджеров по персоналу. Было решено не включать выпускников и преподавателей в модели структурных уравнений, исходя из предположения, что менеджеры по персоналу являются лучшей группой респондентов для прогнозирования потенциала карьерного роста. Менеджеры по персоналу работают в различных отраслях промышленности и услуг и, следовательно, находятся в лучшем положении, чтобы предсказать потенциал карьерного роста.

РЕЗУЛЬТАТЫ

На рисунке 1 представлена модель структурных уравнений для менеджеров по персоналу для переменных, связанных с базовыми навыками трудоустройства, которые предсказывают потенциал карьерного роста. Слабые корреляции и обратные корреляции, указывающие на коллинеарность, были исключены из анализа. Наиболее сильные корреляции и их соответствующие отклонения представлены ниже:

- значение 0,64 представляет собой корреляцию между трудовой этикой и навыками критического мышления. Анализ показал, что 40,9 % различий в навыках критического мышления связаны с трудовой этикой;

- значение 0,24 представляет собой корреляцию между навыками в области информационных технологий и трудовой этикой. Анализ показал, что 5,8 % различий в трудовой этике связаны с навыками работы в области информационных технологий;

- значение 0,77 представляет собой корреляцию между навыками в области информационных технологий и навыками системного мышления. Анализ показал, что 59,3 % различий в навыках системного мышления связаны с навыками в области информационных технологий;

- значение 0,32 представляет собой корреляцию между системными навыками и трудовой этикой. Анализ показал, что 10,2 % различий в трудовой этике связаны с навыками системного мышления.

На рисунке 1 также показаны вклады с использованием стандартизированных весов b :

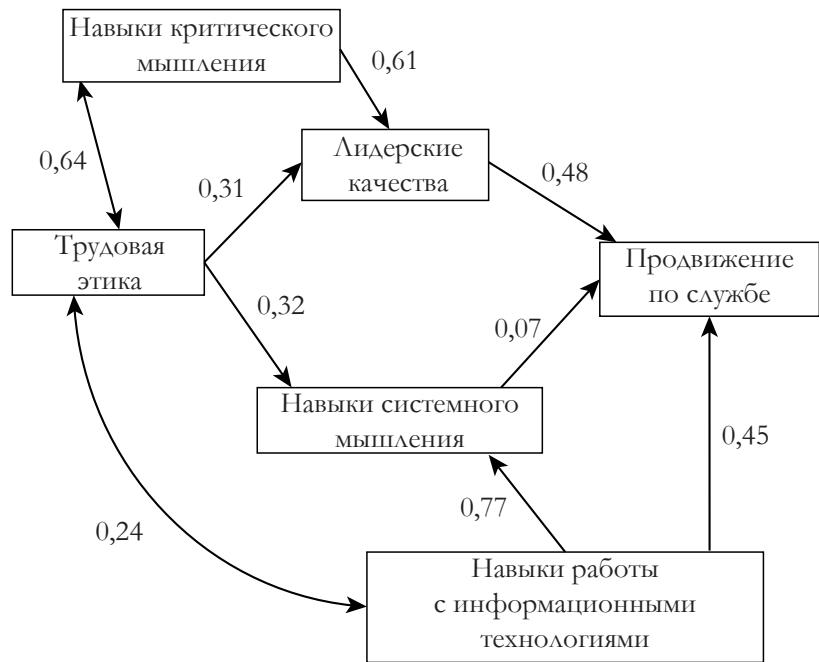
- значение 0,61 – это вклад навыков критического мышления в лидерские качества;
- значение 0,31 – это вклад трудовой этики в лидерские качества;
- значение 0,07 – это вклад навыков системного мышления в потенциал карьерного роста;
- значение 0,45 – это вклад навыков в области информационных технологий в потенциал карьерного роста;
- значение 0,48 – это вклад лидерских качеств в потенциал карьерного роста.

Стандартизированные значения веса регрессии b , равные 0,07; 0,45 и 0,48, имеют $r^2 = 0,52$, что указывает на то, что 52 % различий в потенциале карьерного роста обусловлены навыками системного мышления, навыками в области информационных технологий и лидерскими качествами, необходимыми для выполнения работы. Другими словами, можно предсказать 52 % вклада в потенциал карьерного роста.

Таким образом, можно сделать вывод, что менеджеры по персоналу считают лидерские качества самым важным фактором среди основных навыков трудоустройства, необходимых для выполнения работы и достижения потенциала карьерного роста. Более того, модель демонстрирует, что навыки критического мышления и трудовая этика являются сильными объясняющими переменными для лидерских качеств.

На рисунке 2 представлена модель структурных уравнений для менеджеров по персоналу для переменных, связанных с базовыми навыками трудоустройства, полученными от недавних выпускников, которые предсказывают потенциал карьерного роста.

- значение 0,64 представляет собой корреляцию между управленческими навыками и базовыми навыками грамотности. Анализ показал, что 40,9 % различий в базовых навыках грамотности и счета связаны с управленческими навыками;
- значение 0,77 представляет собой корреляцию между управленческими навыками и лидерскими навыками. Анализ показал, что 59,3 % различий в лидерских навыках связаны с управленческими навыками;



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 1. Модель структурных уравнений с базовыми навыками трудоустройства, необходимыми для выполнения работы



Составлено авторами по материалам исследования

Рис. 2. Модель структурных уравнений с базовыми навыками трудоустройства, полученными от недавних выпускников

– значение 0,79 представляет собой корреляцию между навыками критического мышления и базовыми навыками грамотности и счета. Анализ показал, что 62,4 % различий в навыках критического мышления связаны с базовыми навыками грамотности и счета;

– значение 0,75 представляет собой корреляцию управленческих навыков и навыков критического мышления. Анализ показал, что 56,3 % различий в управленческих навыках связаны с навыками критического мышления;

– значение 0,77 представляет собой корреляцию между навыками критического мышления и лидерскими качествами. Анализ показал, что 59,3 % различий в лидерских качествах связаны с навыками критического мышления;

– значение 0,71 представляет собой корреляцию между лидерскими качествами и базовыми навыками грамотности и счета. Анализ показал, что 50,4 % различий в лидерских качествах связаны с базовыми навыками грамотности и счета.

На рисунке 2 также показаны вклады с использованием стандартизированных весов b :

– значение 0,36 – это вклад управленческих навыков, полученных от недавних выпускников, в потенциал карьерного роста;

– значение 0,25 – это вклад лидерских качеств, полученных от недавних выпускников, в потенциал карьерного роста;

– значение 0,18 – это вклад базовых навыков грамотности, полученных от недавних выпускников, в потенциал карьерного роста.

Поэтому менеджеры по персоналу считают, что управленческие навыки вносят наибольший вклад в потенциал карьерного роста среди основных навыков трудоустройства, полученных недавними выпускниками. Стандартизированные весовые коэффициенты регрессии b , равные 0,18; 0,25 и 0,36, имеют $r^2 = 0,52$, что указывает на то, что 52 % различий в потенциале карьерного роста обусловлены управленческими навыками, лидерскими качествами, а также базовыми навыками грамотности и счета, полученными менеджерами по персоналу от недавних выпускников. Это указывает на то, что 52 % вклада можно предсказать.

ОБСУЖДЕНИЕ

Базовые навыки трудоустройства являются хорошим показателем успеха на рынке труда. Однако потребность в дополнительном обучении этим навыкам не связана с потенциалом карьерного роста. По сути, необходимость в дополнительном обучении препятствовала или практически не влияла на потенциал карьерного роста. Таким образом, можно утверждать, что организации стремятся нанимать сотрудников, обладающих необходимыми специальными и базовыми навыками трудоустройства, которые могут быть переведены в более перспективную рабочую силу.

С другой стороны, учитывая динамику отраслей, существует постоянная потребность в повышении квалификации. Это может быть результатом изменений в технологиях, демографии, стратегиях руководства и управления или просто предоставленной потенциальным кандидатам дополнительной подготовкой по навыкам, которыми они могут не обладать, чтобы иметь возможность продвигаться в организации. Для работодателей крайне важно сотрудничать с университетами, чтобы нанимать наиболее подготовленных кандидатов, а также осознавать вероятную необходимость оказания помощи действующим работникам в повышении их квалификации для карьерного роста.

В этом исследовании важно отметить, что лидерские качества внесли значительный вклад в прогнозирование потенциала карьерного роста в обеих моделях. Размышляя о результатах, можно увидеть, что способность решать проблемы и сильная трудовая этика были бы важными навыками для карьерного роста недавних выпускников. Лидеры должны демонстрировать эти навыки на своем примере. Но поскольку в литературе трудовая этика описывается с точки зрения характера, а не обязательно навыка, вполне возможно, что настоящие лидеры обладают от природы сильной трудовой этикой и могут развить улучшенные навыки критического мышления. Возможно, именно это отличает лидеров от последователей.

Интересно обнаружить, что выпускники, преподаватели и менеджеры по персоналу согласны с тем, что лидерские качества важны для выполнения работы и что работодатели выпускников считают лидерские качества сильным фактором, определяющим их потенциал карьерного роста. Фактически, работодатели считали лидерские качества самым сильным показателем потенциала карьерного роста с точки зрения навыков, необходимых для выполнения работы, и навыков, полученных от недавних выпускников.

Неясно, приобретаются ли лидерские навыки в результате образования или отдельные люди обладают лидерскими качествами. Возможно, результаты данного исследования с точки зрения потенциала карьерного роста выпускников и с точки зрения групп респондентов поспособствуют обсуждению того, что отличает лидеров от последователей внутри организаций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Ценность этого исследования заключается в анализе пути, который был сформулирован, чтобы показать достигнутые результаты с помощью моделирования структурных уравнений.

Очевидно, что это исследование было ограничено выпускниками, преподавателями и менеджерами по персоналу, связанными с одним университетом в России. Вероятно, существуют дополнительные факторы, которые предсказывают карьерный рост (включая организационные и другие внешние факторы, которые выходят за рамки базовых навыков трудоустройства). В литературе недостаточно материалов по анализу траекторий и прогнозированию потенциала карьерного роста, поэтому рекомендуется провести аналогичные исследования для определения и измерения возможностей трудоустройства как в России, так и за рубежом.

Результаты моделирования структурных уравнений говорят о том, что студенты должны были более усердными в своем обучении в бакалавриате, специалитете и магистратуре. Они обязаны взаимодействовать с преподавателями, чтобы развить необходимые для выполнения своих обязанностей навыки, прежде чем они закончат учебу и выйдут на работу. В частности, студенты должны быть мотивированы на получение необходимых навыков, чтобы по окончании учебы они могли продвигаться по карьерной лестнице без необходимости дополнительного обучения на рабочем месте. В связи с этим преподавателям следует быть более осведомленными при подготовке учебных планов, гарантировать, что они применяют соответствующую точность к своим курсам.

Работодателям рекомендуется четко сообщать вузам о том, какие навыки необходимы, а также о требуемом уровне компетентности. Это окажет огромную помощь университетам с точки зрения облегчения диалога, который рекомендуется вести между преподавателями и студентами. Укрепление связей между работодателями и преподавателями, а также между преподавателями и студентами имеет решающее значение для содействия развитию карьеры.

Стремление к сотрудничеству как с частным, так и с государственным сектором может принести очевидные выгоды. Университеты будут налаживать более тесные отношения с учреждениями, тем самым открывая возможности для создания репутации и обеспечения роста. Более того, выпускники будут иметь доступ к такого рода обучению, которое поможет ускорить их карьерный рост. Наконец, это приведет к повышению производительности труда, что позволит работодателям быть более конкурентоспособными на рынке.

Библиографический список

1. Расумов В.Ш. Современные модели лидерства в организации. *Экономика и предпринимательство*. 2020;115(2):1117–1120. <https://doi.org/10.34925/EIP.2020.115.2.225>
2. Kenayathulla H.B. Are Malaysian TVET Graduates Ready for the Future? *Higher Education Quarterly*. 2021;75(3):453–467.
3. Раменская О.М., Бажин А.С. Анализ зарубежного опыта управления развитием карьеры персонала организации. *Студент. Аспирант. Исследователь*. 2016;10(4):16–33.
4. Гусева Т.Г. Генезис, развитие и современные особенности основных теорий лидерства. *Социально-политические науки*. 2019;2:200–202.
5. Якушев А.А. Система управления деловой карьерой персонала в организации. *Экономика и предпринимательство*. 2019;107(6):1065–1069.
6. Чечина О.С., Султанова А.В., Сатонина Н.Н. Регламентация кадровых процессов как инструмент повышения результативности системы управления персоналом. *Экономика и предпринимательство*. 2015;65(12–1):707–709.
7. Сильверман О.К. Управление достижениями в карьере и бизнесе. *Мотивация и оплата труда*. 2017;2:132–138.
8. Сергеев Е.А. Совершенствование инструментов управления деловой карьерой в системе профессионального развития персонала. *Наука Красноярья*. 2019;8(3–3):75–80.
9. Яшкова Е.В., Синева Н.Л., Исламова Г.И. Внедрение инновационных подходов по эффективному управлению трудовой карьерой менеджеров. *Наука Красноярья*. 2019;8(1–2):111–115.
10. Васильева К.А., Субочева А.О., Белогруд И.Н. Особенности управления карьерой специалиста в современных компаниях. *Самоуправление*. 2020;118(1):86–89.

11. Сотникова С.И. *Управление персоналом: деловая карьера*. М.: Издательский Дом «Инфра-М»; 2018. 328 с.
12. Кузьмина О.М., Доможикина Ж.В. Управление развитием деловой карьеры персонала: взаимодействие государства, организации, индивида. *Экономика и предпринимательство*. 2020;115(2):873–878. <https://doi.org/10.34925/EIP.2020.115.2.176>
13. Целютина Т.В., Авилова Ж.Н. *Мотивация и лидерство в бережливых производствах*. Белгород: Изд-во БГТУ им. В.Г. Шухова; 2020. 210 с.

References

1. Rasumov V.Sh. Modern models of leadership in the organization. *Economy and entrepreneurship*. 2020;115(2):1117–1120. <https://doi.org/10.34925/EIP.2020.115.2.225>
2. Kenayathulla H.B. Are Malaysian TVET Graduates Ready for the Future? *Higher Education Quarterly*. 2021;75(3):453–467.
3. Ramenskaya O.M., Bazhin A.S. Analysis of foreign experience in managing the career development of the organization's personnel. *Student. Graduate student. Researcher*. 2016;10(4):16–33.
4. Guseva T.G. Genesis, development and modern features of the main theories of leadership. *Socio-political sciences*. 2019;2:200–202.
5. Yakushev A.A. Business career management system in the organization. *Economy and entrepreneurship*. 2019;107(6):1065–1069.
6. Chechina O.S., Sultanova A.V., Satonina N.N. Regulation of HR processes as a tool to improve the efficiency of personnel management system. *Economy and entrepreneurship*. 2015;65(12–1):707–709.
7. Silverman O.K. Career and business achievement management. *Motivation and pay*. 2017;2:132–138.
8. Sergeev E.A. Improving management tools business career in the system of personnel professional development. *Science of Krasnoyarsk*. 2019;8(3–3):75–80.
9. Yashkova E.V., Sineva N.L., Islamova G.I. Introduction of innovative approaches on efficient management of labor career managers. *Science of Krasnoyarsk*. 2019;8(1–2):111–115.
10. Vasilieva K.A., Subocheva A.O., Belograd I.N. Specialist career management features in modern companies. *Samoupravleniye*. 2020;118(1):86–89.
11. Sotnikova S.I. *Personnel management: business career*. Moscow: INFRA-M Publ.; 2018. (In Russian).
12. Kuzmina O.M., Domozhilkina Zh.V. Management the development of a business career for personnel: The interaction of the state, organization, individual. *Economy and entrepreneurship*. 2020;115(2):873–878. <https://doi.org/10.34925/EIP.2020.115.2.176>
13. Tselyutina T.V., Avilova Zh.N. *Motivation and leadership in lean manufacturing*. Belgorod: BSTU Publ. House; 2020. (In Russian).