

Секция «Экономическая социология и социальные технологии управления»

## Построение карьеры в современных российских компаниях

Научный руководитель – Свердликова Елена Альбертовна

*Петухова Татьяна Сергеевна*

*Студент (магистр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

*E-mail: ryazhechkina00@bk.ru*

Одной из важнейших проблем современности является формирование работника нового типа. Кадровая политика в современных условиях становится наиважнейшей проблемой, поскольку экономическое, социальное развитие в постиндустриальном обществе возможно только при наличии кадров, обладающих новыми качествами. Особенности построения профессиональной карьеры в постиндустриальном обществе характеризуются гибкостью, краткосрочностью, неопределенностью и рискованностью. Соответственно, людям необходимо подстраиваться под эти условия, развивая в себе умение адаптироваться.

Современные тренды построения карьеры: сегодня происходит формирование новых типов занятости. Существуют такие «новые формы занятости», как фриланс, волонтерство (добровольчество), дистанционная занятость (телетруд), деятельность по предоставлению труда работников (агентская занятость). Технологический прогресс, совершенствование работы нейросетей меняет приоритеты организаций при поиске сотрудников. Появляется новый тип сотрудника – «проектный сотрудник» – это такой работник, который нанимается временно под определенные проекты и не имеет постоянной работы. Виртуальный рынок труда требует нового законодательства, а также исследований по вовлеченности сотрудников в рабочий процесс, их эффективность и новую систему взаимоотношений между сотрудником и работодателем. Проектные сотрудники часто являются фрилансерами, меняют организации и стратегии, так как организации все чаще заключают трудовой договор на срок выполнения конкретного проекта и не нуждаются в постоянных сотрудниках, так как под каждый проект необходимы сотрудники с разным набором компетенций.

Российские компании развиваются в рамках постиндустриальной реальности. Российские организации в эпоху постиндустриального общества сталкиваются с вызовами, но также имеют возможность использовать новые технологии и менять свои подходы к работе в соответствии с изменяющимися потребностями рынка. Управление персоналом и человеческими ресурсами характеризуется большим вниманием к персоналу организации, а также к изменяющимся условиям рынка труда. Сегодня существуют примеры российских компаний, которые представляют гуманистическую стратегию управления персоналом.