

Акселератор научной карьеры как действенный механизм развития портфельной карьеры в сообществе управленцев

Гейдт А. В.^{1, *}, Шабаетова А. В.², Богодяж А. Е.³

¹Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (РАНХиГС), Москва, Российская Федерация; *avgeydt@gmail.com

²Государственный академический университет гуманитарных наук (ГАУГН), Москва, Российская Федерация

³АНО ДПО «Институт бизнеса и инноваций» («ИБИН»), Санкт-Петербург, Российская Федерация

РЕФЕРАТ

В современном мире построение научной карьеры становится все более сложной задачей. Все чаще карьера воспринимается как создание портфолио, которое можно предъявлять работодателю при переходе из одной организации в другую. Развитие специалиста по нескольким ключевым направлениям называется новым термином — «портфельная» карьера. Портфельная карьера, как новая форма профессионального роста и развития, приобретает особую значимость. В этой связи акселераторы научной карьеры представляют собой эффективные инструменты, способствующие успешной реализации потенциала ученых, исследователей и специалистов в их стремлении к развитию. Основной целью акселератора является поддержка лиц, обладающих ключевыми управленческими компетенциями и успешно применяющими их в рамках исполнения своих должностных функций, в интеграции научной деятельности в их карьерные траектории, что способствует развитию их стратегического и аналитического потенциала, а также укреплению научно-технического и инновационного сектора экономики регионов и государства.

Цель исследования заключается в формировании практической методики подготовки и реализации акселератора для достижения задач, поставленных перед авторами до момента внедрения рассматриваемого комплекса действий. В результате исследования был проведен анализ эффективности ключевых компонентов программы, таких как наставничество, геймификация и трекинг. Также оценены количественные и качественные показатели успешности программы, такие как количество научных публикаций, заявок на гранты и карьерные достижения участников.

Ключевые слова: акселератор научной карьеры, портфельная карьера, наставничество, геймификация, управление, научная деятельность, экономика знаний.

Для цитирования: Гейдт А. В., Шабаетова А. В., Богодяж А. Е. Акселератор научной карьеры как действенный механизм развития портфельной карьеры в сообществе управленцев // Управленческое консультирование. 2025. № 3. С. 40–58. EDN XMAZDS

Accelerator of Scientific Career as an Effective Mechanism for Developing a Portfolio Career in the Management Community

Alena V. Geydt^{1, *}, Alisa V. Shabaeva², Artem E. Bogodyazh³

¹Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russian Federation; *avgeydt@gmail.com

²State Academic University of Humanities, Moscow, Russian Federation, shabaeva@ronktd.ru

³Vice-Rector for Innovative Technologies of the Autonomous Non-profit Educational Organization of Additional Professional Education "Institute of Business and Innovation" (ANO DPO "IBIN"), St. Petersburg, Russian Federation; angry@narod.ru

ABSTRACT

In the modern world, building a scientific career is becoming an increasingly difficult task. Increasingly, a career is perceived as creating a portfolio that can be presented to an employer when

moving from one organization to another. The development of a specialist in several key areas is called by a new term — “portfolio” career. A portfolio career, as a new form of professional growth and development, is becoming particularly important. In this regard, scientific career accelerators are effective tools that contribute to the successful realization of the potential of scientists, researchers and specialists in their pursuit of development. The main purpose of the accelerator is to support individuals with key management competencies and successfully apply them in the performance of their official functions, in integrating scientific activities into their career trajectories, which contributes to the development of their strategic and analytical capacity, as well as strengthening the scientific, technical and innovative sectors of the economy of the regions and the state. The purpose of the study is to form a practical methodology for the preparation and implementation of the accelerator to achieve the objectives set for the author before the implementation of the considered set of actions. The study analyzed the effectiveness of key program components such as mentoring, gamification, and tracking. Quantitative and qualitative indicators of the program’s success, such as the number of scientific publications, grant applications, and career achievements of participants, were also evaluated.

Keywords: accelerator of scientific career, portfolio career, mentoring, gamification, management, scientific activity, knowledge economy.

For citation: Geydt A.V., Shabaeva A.V., Bogodyazh A.E. Accelerator of Scientific Career as an Effective Mechanism for Developing a Portfolio Career in the Management Community // Administrative consulting. 2025. N 3. P. 40–58. EDN XMADZS

Введение

В статье рассматривается акселератор научной карьеры как эффективный механизм для развития портфельной карьеры управленцев, апробированный в сообществе управленцев — победителей конкурса «Лидеры России» в рамках деятельности кадрового комитета клуба «Эльбрус». Научная новизна исследования заключается в предмете изучения, которым являются используемые в процессе реализации акселератора методики обучения и взаимодействия, а также в непосредственном методе проведения исследования, при котором авторы применяли предложенные компоненты на своем опыте, и, помимо этого, регулярно взаимодействовали с участниками для получения отзывов с помощью методики обратной связи и глубинных интервью. Основные результаты показали, что акселератор значительно улучшает профессиональные навыки и способствует расширению сетевого взаимодействия, а также помогает управленцам эффективно сочетать научную и управленческую деятельность.

Актуальность темы

Социальные изменения XX в. действительно существенно повлияли на благосостояние и уровень образования населения в разных странах. Эти изменения способствовали формированию нового представления о трудовой деятельности и карьере, что, в свою очередь, повлияло на требования людей к своей работе. В статье А. В. Шевчука выражается мнение, что преобразованные ожидания затрагивают как характер и содержание работы, так и степень автономии в трудовом процессе, а также возможность принимать решения и более активно контролировать свою жизнь. Эти значительные изменения в восприятии человека как субъекта трудовой деятельности формируют новые мотивы и трудовые стратегии, включая те, которые направлены на самостоятельную занятость [17, с. 59–60].

Современный рынок труда требует от профессионалов гибкости и способности совмещать различные роли в рамках портфельной карьеры. Этот подход к построению профессионального пути предполагает сочетание нескольких видов деятель-

ности, таких как управление, научные исследования, консалтинг или преподавание. Для управленцев, стремящихся к карьерному росту, научная деятельность становится важным элементом, способствующим развитию стратегического мышления, аналитических навыков и конкурентных преимуществ. Однако в действующих условиях продвижение в научной сфере часто сопряжено с барьерами, такими как нехватка времени, ограниченные ресурсы и отсутствие системной поддержки. Акселераторы научной карьеры предлагают инновационный подход к решению этих проблем, обеспечивая участникам доступ к наставничеству, образовательным ресурсам и сети профессиональных контактов.

Цель статьи и постановка исследовательских задач

Цель данной статьи — анализ опыта реализации акселератора научной карьеры в сообществе управленцев и обоснование его значимости как действенного механизма развития портфельной карьеры для состоявшихся управленцев.

Для достижения этой цели поставлены следующие задачи:

1. Рассмотреть теоретические аспекты портфельной карьеры и ее значение для управленцев.
2. Проанализировать ключевые элементы акселератора: наставничество, геймификацию и трекинг.
3. Изучить влияние программы на профессиональные результаты участников, включая публикации, гранты и карьерные траектории.
4. Выявить перспективы масштабирования модели акселерации на уровне регионов, компаний и образовательных учреждений.

Данная статья направлена на систематизацию опыта реализации акселераторов научной карьеры и формирование рекомендаций для их дальнейшего использования в профессиональных сообществах.

Обоснование значимости акселераторов в развитии портфельной карьеры

Акселераторы научной карьеры представляют собой интенсивные образовательные программы, направленные на поддержку участников в освоении ключевых компетенций, необходимых для успешной интеграции науки в их профессиональную траекторию. Важность таких программ заключается в следующем:

- 1) ускорение карьерного роста. Участники получают инструменты для быстрого достижения научных целей, таких как написание статей, участие в грантовых конкурсах и защита диссертаций;
- 2) развитие сетевых взаимодействий. Акселераторы способствуют формированию профессиональных сообществ и междисциплинарных связей, которые являются основой для успешной реализации портфельной карьеры;
- 3) укрепление позиций в экономике знаний. Управленцы, обладающие исследовательскими навыками, вносят вклад в инновационное развитие бизнеса и общества, способствуя переходу к экономике знаний.

Понятие портфельной карьеры: теоретические подходы и практическое значение

Чарльз Хэнди предложил концепцию «портфеля» применительно к работе, карьере, деньгам и даже супружеству. Согласно этой концепции каждый человек имеет свой собственный набор видов деятельности. Он выделил пять основных категорий портфельной работы, среди которых три неоплачиваемые формы труда. Хэнди со-

ветовал менеджерам разнообразить свои знания и перемещаться между различными частями организации или даже между разными компаниями. По его мнению, полагаться исключительно на один источник дохода слишком рискованно в современном мире. Концепция «портфеля работ» открывает новые перспективы и возможности для развития профессиональной жизни, делает ее более устойчивой и удовлетворительной [3, с. 87].

Таким образом, портфельная карьера — это модель профессиональной деятельности, в которой индивид одновременно или последовательно занимается несколькими видами деятельности или проектами, вместо того чтобы сосредоточиться на одном карьерном пути или рабочем месте. Это гибкий подход, позволяющий адаптироваться к изменениям рынка труда и использовать разнообразные навыки [9, с. 22].

Современные исследования в области труда, экономики и менеджмента активно изучают портфельную карьеру. Ее популярность растет, особенно в цифровой экономике, где удаленная работа и онлайн-платформы облегчают совмещение разных видов деятельности, улучшая баланс между работой и личной жизнью и повышая удовлетворенность. В России актуальность портфельной карьеры растет в связи с развитием искусственного интеллекта и цифровых технологий, повышающим спрос на высококвалифицированных специалистов [10, с. 114]. Поддержка разных карьерных траекторий может стимулировать экономический рост и инновации. По мнению авторов Е. В. Неходы и Пань Ли, в настоящее время во всем мире наблюдается тенденция перехода традиционной занятости (полный рабочий день) в работу с использованием цифровых платформ, и в ближайшее время количество персонала в обоих будет сопоставимой [11, с. 905].

В то же время в России, согласно исследованию авторов Р. И. Капелюшникова и Д. И. Зинченко, на рынке труда дистанционная занятость остается редкостью, охватывая небольшой контингент работников. Всплеск ее распространения во время коронакризиса оказался краткосрочным, но данная форма занятости была успешно освоена. В случае повторения кризиса ее использование может значительно увеличиться [7, с. 164]. В свою очередь тенденция возврата к традиционной занятости обусловлена проблемными моментами удаленной работы, которые исследуются И. М. Гуровой в статье «Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта» [5, с. 137].

В 2025 г. ситуация на рынке труда во всем мире и в России будет оставаться нестабильной из-за быстро меняющихся экономических условий, технологических изменений и глобальных вызовов, а портфельная карьера, предполагающая наличие разнообразных профессиональных навыков и умений, а также готовности к постоянному обучению, позволяет иметь несколько источников дохода [6, с. 42]. В такой ситуации человек может с легкостью адаптироваться к изменениям внешней среды, развиваться в различных направлениях и увеличивать свою конкурентоспособность. Такой подход позволяет снижать риски потери работы, повышать доход и расширять горизонты профессионального роста, повышает мотивацию и удовлетворенность, что ведет к росту производительности.

Портфельная карьера будет особенно актуальна как для молодых специалистов, которые только начинают свой путь на рынке труда и относятся к поколению Z, особенности которого описаны в статье «Карьерные ожидания и планы специалистов на рынке труда», так и для опытных профессионалов, желающих изменить сферу деятельности или развиваться в нескольких направлениях одновременно [14, с. 715]. В России ее развитие может снизить безработицу, увеличить занятость среди молодежи и частично решить проблему дефицита квалифицированных кадров,

связанную с демографическим старением. Таким образом, портфельная карьера имеет значимое социально-экономическое значение.

Ключевыми характеристиками портфельной карьеры являются:

1. Многозадачность. Одновременное выполнение ролей в различных профессиональных сферах, таких как управление, научные исследования и консалтинг.
2. Диверсификация. Разнообразие профессиональных обязанностей снижает риски потери дохода или карьерного застоя.
3. Самореализация. Возможность сочетать личные интересы с профессиональной деятельностью.

Практическое значение портфельной карьеры заключается в ее способности отвечать на вызовы современного рынка труда. Управленцы, развивающие научные компетенции, усиливают свои позиции в конкурентной среде, расширяя спектр профессиональных возможностей.

Роль научной деятельности в развитии профессионального потенциала управленцев

Научная деятельность становится важным элементом в профессиональной подготовке управленцев, позволяя:

1. Укреплять аналитические навыки. Работа над исследованиями требует системного анализа данных, критического мышления и принятия обоснованных решений.
2. Развивать стратегическое мышление. Научные исследования помогают управленцам формировать долгосрочные прогнозы и разрабатывать инновационные решения для бизнеса.
3. Создавать интеллектуальный капитал. Публикации, разработки и участие в научных проектах повышают авторитет и профессиональную ценность управленцев.

Кроме того, акселераторы научной карьеры способствуют формированию широкой сети профессиональных контактов, формированию сетевых связей [12, с. 65]. Участие в таких программах обеспечивает доступ к опыту и знаниям ведущих ученых, возможность сотрудничества с интернациональными проектами и институтами, а также участие в международных научных конференциях и семинарах. Участие в конференциях и семинарах, дискуссиях и грантовых программах создает условия для междисциплинарного сотрудничества, что особенно важно в условиях экономики знаний. Все это способствует обогащению научного опыта и расширению горизонтов ученых, что является важным фактором развития портфельной карьеры.

Примеры успешных карьерных моделей, основанных на интеграции науки и управления

1. Руководители, совмещающие управление и преподавание. Многие успешные управленцы одновременно ведут научную или образовательную деятельность, как, например, профессора бизнес-школ, сочетающие управление корпорациями с преподаванием.
 - Пример: генеральный директор АНО «Россия — страна возможностей» и ректор Президентской академии (РАНХиГС).
2. Модели на стыке науки и предпринимательства. Научные разработки могут стать основой для инновационных стартапов или проектов внутри корпораций.
 - Пример: создание R&D-центров, где управленцы с научным опытом разрабатывают новые продукты и услуги.
3. Управленцы в образовательных и научных организациях. Многие управленцы применяют свои навыки для организации образовательных программ и акселераторов, направленных на поддержку науки.

- Пример: руководители и наставники научных акселераторов, представляющие вузы, научные организации, общественные объединения, развивают программы для интеграции научной деятельности в профессиональную карьеру.

В качестве примеров успешных карьерных моделей, основанных на интеграции науки и управления, можно привести следующие:

1. Управление проектами в области исследований развития новых лекарств. В этой модели профессионалы, имеющие образование и опыт в области науки (биологи, химики, фармацевты), сочетают его с навыками управления проектами. Они координируют работу между исследователями, лабораториями, партнерами и руководством компании для успешного развития и внедрения новых препаратов на рынке.
2. Управление технологическими инновациями в области информационных технологий. Здесь научные специалисты (инженеры, программисты, аналитики) объединяют свои знания и навыки с опытом в области управления проектами для создания и внедрения новых технологических продуктов. Они ориентированы на разработку инновационных решений, которые соответствуют потребностям рынка и способствуют развитию компании [26, с. 99].
3. Управление научными исследованиями в области экологии и устойчивого развития. В этой модели специалисты, имеющие образование в области экологии, биологии, географии и других наук, сочетают его с навыками управления проектами. Они проводят научные исследования, разрабатывают стратегии и программы для охраны окружающей среды, управления природными ресурсами и обеспечения устойчивого развития общества.

* * *

Эти успешные карьерные модели демонстрируют, что интеграция науки и управления позволяет специалистам эффективно решать сложные задачи, достигать поставленных целей и развиваться в своей профессиональной деятельности. Исследование, проведенное А. В. Кулаковой и Я. М. Рощиной, подчеркивает важность портфельной занятости исследователей как способа интеграции научной деятельности с реальными потребностями общества и бизнеса [8, с. 50]. Такой подход не только помогает ученым применять свои знания на практике, но и создает новые возможности для финансирования научных проектов.

Портфельная занятость позволяет исследователям участвовать в различных проектах, что способствует развитию их навыков и получению практического опыта, который может быть полезен в дальнейших исследованиях. Это также позволяет науке оставаться актуальной и гибкой, реагируя на вызовы времени и потребности рынка [23, с. 87]. Кроме того, взаимодействие с бизнесом может привести к более инновационным решениям, которые, в свою очередь, могут быть внедрены в промышленность и сообщество, способствуя таким образом благоприятным изменениям и прогрессу. Такой симбиоз между наукой и практикой позволяет создать более устойчивую и адаптивную исследовательскую среду.

Описание используемых методов анализа данных

Для проведения исследования были применены следующие методы:

1. **Контент-анализ.** Использовался для изучения трекинговых карт участников, индивидуальных отчетов и балльных таблиц. Анализ включал:
 - Систематизацию данных о выполненных заданиях (действиях роста) и их влиянии на карьерные результаты.
 - Оценку вовлеченности участников через регулярность выполнения заданий и участия в мероприятиях.

2. *Качественное исследование (интервью).* Проведены глубинные интервью с участниками акселератора и наставниками. Основные темы:
 - Опыт участия в программе.
 - Роль наставничества в достижении результатов.
 - Влияние программы на профессиональные траектории.
 - Ценность научного трека в портфельной карьере участника.
3. *Статистический анализ.* Данные из трекинговых таблиц были подвергнуты количественному анализу для выявления закономерностей (рис. 1). Основные метрики включали:
 - Среднее количество выполненных участниками заданий.
 - Количество участников, реализовавших ключевые этапы программы (выбор направления и темы, поиск научного руководителя, написание статей, регистрация на конференции).
4. *Сравнительный анализ.* Результаты участников с разным уровнем активности (по количеству баллов) были сопоставлены для выявления влияния уровня вовлеченности на достижения (рис. 2).

Источники информации для проведения исследования

1. Результаты акселератора. В рамках исследования были использованы следующие материалы:
 - балльные таблицы, фиксирующие выполнение действий роста и базовых заданий;
 - отчеты наставников о ходе программы и успехах участников;
 - итоговые таблицы, содержащие информацию о зарегистрированных публикациях, планах диссертаций и карьерных достижениях.
2. Интервью участников и наставников. В исследовании учтены данные 15 интервью с наиболее активными участниками и 5 интервью с наставниками. При обсуждении были затронуты следующие темы:
 - личные цели и ожидания от акселератора;
 - опыт взаимодействия с наставниками и трекерами;
 - перспективы продолжения научной деятельности.
3. Статистические данные были собраны из трекинговых таблиц, которые фиксировали:
 - количество посещенных мероприятий (вебинаров, семинаров);
 - выполненные задания (по неделям и категориям);
 - итоговые баллы участников за весь период акселерации.

Эти методы и источники информации обеспечили комплексный подход к оценке эффективности акселератора научной карьеры, позволив выявить как количественные, так и качественные аспекты его влияния на развитие портфельной карьеры управленцев.

Ключевые элементы акселератора

Достижение целей и задач, которые были поставлены перед предлагаемым исследованием, проведенным в форме акселератора, было осуществлено с применением элементов, предполагающих научную новизну исследования, отражающую опыт авторов в использовании совокупности инструментов повышения мотивации и стимулирования участников к проведению запланированной и требуемой для акселератора деятельности. Применяемые авторами в ходе исследования элементы позволяют достигнуть общего результата, поставленного перед акселератором. Авторы считают необходимым обратить внимание на каждый из использованных в исследовании элементов.

Декомпозиция цели

ДЗ от наставников — действия роста	Результат	Комментарии	Срок	Баллы (10 за задание)
1-я неделя				
Определиться с научной специальностью	да			10
Посмотреть паспорт НС	5.5.2.			10
Формулировка темы исследования	Социальные медиа как фактор политического процесса (на примере России, Украины и Польши)			10
Найти и изучить 6 статей по теме (3+3)	Выписаны ключевые тезисы из каждой статьи с указанием цитирования			10
Формулировка 3–5 идей, которые вы хотите обосновать в исследовании	Сформированы давно. Возможно, будет корректировка с поправкой на актуальность, отдельно обсудим с научным руководителем	Нужна помощь		10
Ознакомиться с диссертацией ***	да			10
2-я неделя				
Найти публикации в elibrary по теме ваших научных интересов	да			10
Найти до 5 современных авторов, публикующихся по вашей теме, выписать их ФИО	да	Авторы из ВШЭ		10
Познакомиться хотя бы с 1 автором из выборки (написать и получить ответ)	да	Хожу на их семинары, конференции, отслеживаю публикации		10
Зарегистрироваться на конференцию РАНХиГС с докладом по своей теме (тезисы 1000 знаков)	нет			0
Зарегистрироваться без доклада на секцию Экономика науки и инноваций	да			10
Записать кружок в тг с объяснением вашей темы «как для пятиклассника», направить в чат акселератора	да			10
3-я неделя				
Зарегистрироваться на colab.ws и researchgate	да			10
Выбрать журнал для публикации (K1 или K2 желательно)	да	Социум и власть K1; Сравнительная политика K1; Полис. Политические исследования K1; Политическая наука K1; Политика: Анализ. Хроника. Прогноз (Журнал политической философии и социологии политики) K1; Контуры глобальных трансформаций: политика. экономика. право K1; Вестник Московского университета. Серия 12: Политические науки K1		10
Написать структуру статьи	да			10
Написать статью	нет	В планах		
Отправить в журнал	нет			
4-я неделя				
Записать кружок с предполагаемым названием своего проекта	нет			
Написать план работ на 2 года	нет	до 27/11/2024 план		

Рис. 1. Образец трекинговой таблицы участника акселератора
 Fig. 1. Sample tracking table of the acceleration participant

Зайти на сайт РНФ и изучить календарь конкурсов	да			10
Зайти на сайт ФСИ и изучить направления поддержки	да			10
Изучить перечень Стратегий НТР	да			10
Выбрать наиболее близкую Стратегию и выучить ее наизусть	да	Противодействие техногенным, биогенным, социокультурным угрозам, терроризму и экстремистской идеологии, деструктивному иностранному информационно-психологическому воздействию, а также киберугрозам и иным источникам опасности для общества, экономики и государства, укрепление обороноспособности и национальной безопасности страны в условиях роста гибридных угроз		10
5-я неделя				

Рис. 1 (окончание). Образец трекинговой таблицы участника акселератора
Fig. 1. Sample tracking table of the acceleration participant

				1 неделя — база (по 5 баллов)			1 неделя — ДЗ (по 10 баллов)						
№ п/п	Имя	Фа- ми- лия	Регион	Прослушал вебинар	Заполнил анкету ОС	Посетил семинар	Определился с научной специальностью	Посмотрел паспорт ИС	Сформулировал тему исследования	Написал и изучил 6 статей по теме (3+3)	Сформулировал 3–5 идей для обоснования в исследовании	Ознакомился с диссертацией ***	Итого
1	Антон	А.	г. Санкт-Петербург	5	5								105
2	Светлана	А.	г. Москва	5	5		10	10	10	10	10	10	165
3	Дмитрий	А.	г. Москва										0
4	Дмитрий	Б.	г. Санкт-Петербург	5	5								10
5	Ксения	Б.	г. Санкт-Петербург										0
6	Наталья	Б.	г. Санкт-Петербург	5	5	5	10	10	10	10	10	10	85
7	Артем	Б.	г. Москва	5	5		10	10	10	10	10		270
8	Андрей	Б.	г. Москва	5		5	10	10		10	10	10	75
9	Анна	Б.	Луганская Народная Республика										0
10	Михаил	В.	г. Москва		5	5	10	10	10	10	10	10	70
11	Владислав	В.	г. Москва										0
12	Тимур	В.	Республика Дагестан										0
13	Алексей	В.	г. Москва	5	5								10
14	Алена	Г.	г. Москва	5	5	5			10	10	10	10	110
15	Мария	Г.	г. Москва	5	5	5	10	10	10	10	10	10	160
16	Максим	Г.	г. Москва										5
17	Сергей	Г.	г. Москва										0
18	Павел (1)	Г.	г. Москва										0
19	Павел (2)	Г.	г. Москва										0
20	Евгения	Д.	г. Москва										0
21	Иван	Д.	г. Санкт-Петербург			5				10			15
22	Артем	Д.	Челябинская область										0
23	Татьяна	Д.	г. Москва										0
24	Юрий	Е.	Республика Карелия	5	5	5	10	0	10	10	10	10	205

Рис. 2. Результаты участников с разным уровнем активности
Fig. 2. Results of participants with different levels of activity

25	Артур	И.	Ставропольский край	5	5	5				10		10	145
26	Мстислав	И.	г. Москва										0
27	Екатерина	К.	Республика Татарстан										0
28	Николай	Л.	г. Санкт-Петербург	5	5	5	10	10			10		45
29	Илья	Л.	г. Санкт-Петербург	5	5		10						80
30	Николай	М.	Ставропольский край										0
31	Георгий	М.	г. Москва	5	5	5	10	10	10	10	10	10	350
32	Герман	М.	г. Санкт-Петербург	5	5	5	10	10	10		10	10	65
33	Владислав	О.	Тверская область										0
34	Любовь	П.	Кемеровская область – Кузбасс										0
35	Кира	С.	г. Москва										0
36	Анатолий	С.	г. Санкт-Петербург	5	5	5	10	10	10	10	10		305
37	Вера	С.	Кемеровская область — Кузбасс										0
38	Татьяна	У.	Ставропольский край										0
39	Евгения	Ф.	Новосибирская область										0
40	Анастасия	Ч.	г. Москва	5	5	5	10	10	10	10	10	10	245
41	Алиса	Ш.	г. Москва	5	5	5	10	10	10	10	10	10	265
42	Юлия	Ш.	г. Москва	5	5	5	10	10				10	45
43	Михаил	Ш.	Самарская область										0
44	Зинаида	Ю.	г. Москва	5	5	5	10	0	10	10		10	165

Рис. 2. (окончание). Результаты участников с разным уровнем активности
Fig. 2. Results of participants with different levels of activity

Наставничество: роль и влияние на участников

Наставничество — это универсальная технология передачи опыта и знаний от наставника к наставляемому через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве [2, с. 113]. При определении критериев данного элемента авторами была установлена важность для участников акселератора личных и профессиональных достижений лиц, являющихся наставниками, их статус в обществе и статус в сообществе участников и победителей конкурса управленцев «Лидеры России» АНО «Россия — страна возможностей».

Наставничество стало ключевым элементом акселератора, способствуя мотивации и профессиональному росту участников [22, с. 90]. Наставники оказывали индивидуальную поддержку, помогая определять карьерные траектории, формулировать темы исследований и готовить статьи. Например, высокие результаты участников Георгия М. (350 баллов) и Артема Б. (270 баллов) свидетельствуют о значительном влиянии наставников на достижение целей (рис. 3).

Следует обратить внимание, что подтвержденные профессиональные компетенции наставников вызывали большее стремление к взаимодействию у участников акселератора, чем личные симпатии. Взаимодействие с наставниками также находилось в зависимости от целей, определенных самим участником акселератора для данной активности. Так, участник Антон А. уделил наибольшее внимание работе с наставником Вадимом С., являющимся ключевым специали-

№ п/п	Имя	Фамилия	Регион	Итого
7	Артем	Б.	г. Москва	270
31	Георгий	М.	г. Москва	350

Рис. 3. Итоговые баллы участников акселератора
Fig. 3. Final scores of acceleration participants

стом акселератора по подготовке грантовых заявок, по той причине, что сам участник определил для себя итоговой целью подготовку профильной грантовой заявки.

Отметим существенный интерес к опыту наставника Екатерины И., обладающей значимыми в обществе профессиональными достижениями, в том числе являющейся на момент проведения акселератора доктором экономических наук, профессором, проректором по экономике ФГОУ ВПО «Мичуринский государственный аграрный университет», а также депутатом областной Думы.

Геймификация: повышение мотивации и вовлеченности

Геймификация — это внедрение игровых форм в неигровой контекст: работу, учебу и повседневную жизнь [24, с. 75]. Авторы посчитали важным использование данного элемента при проведении акселератора по итогам изучения опыта проведения оценочных мероприятий, реализованных при проведении полуфинальных и финальных очных испытаний конкурса «Лидеры России» АНО «Россия — страна возможностей», подтвердившего важность соревновательного элемента для категории лиц, занимающих управленческие должности и стремящихся к участию в мероприятиях, предусматривающих профессиональную конкуренцию с последующим выявлением победителей по заранее заявленным критериям.

Использование системы баллов за выполнение заданий («действия роста» и посещение мероприятий) стимулировало активность участников [21, с. 34]. Например, регулярные вебинары, анкеты обратной связи и дополнительные задания с балльной системой (5–10 баллов за каждое действие) создавали соревновательную атмосферу, мотивируя участников стремиться к высоким результатам. Применение данной методики авторами проводилось при участии лиц, являющихся наставниками акселератора. Список заданий и количество начисляемых за них баллов определялись совместно автором исследования и наставниками исходя из профессионального опыта, выявленных компетенций участников, личного взгляда наставников на значимость получения того или иного профессионального опыта. Выполнение предлагаемых для выполнения заданий не являлось обязательным условием участия в акселераторе, однако, участники, набравшие наибольшее количество баллов, получали публичные похвалы и были отмечены в социальных сетях как наиболее успешные.

Трекинг: контроль прогресса и достижение результатов

Трекинг — это индивидуальная работа с руководителем либо сотрудником, перед которым стоит сложная профессиональная задача, решение которой является для него ключевым в данный момент времени [19, с. 45]. Трекинг в данном акселераторе включает в себя набор методик и действий, позволяющих через личное взаимодействие трекера и участника вне выступлений наставников, но основываясь на предоставленной ими информации, определить последовательность и совокупность самостоятельных действий участника для достижения целей, определенных им для участия в акселераторе. Еженедельный трекинг позволил фиксировать прогресс и выявлять зоны для улучшения. Дорожные карты участников включали действия от поиска научных статей до регистрации на конференциях. Участники, выполнившие полный цикл трекинга (например, Светлана А. и Анатолий С.), показали значительные успехи в научной работе и структурировании своих карьерных целей. Фиксация достигнутых результатов, выполненных задач и проблемных участников велась в единой форме, необходимой для сравнения прогресса участников по мере реализации акселератора.

Результаты участников

В процессе реализации исследования фиксация результатов участников носила как периодический, еженедельный, так и итоговый характер. Фиксация результатов осуществлялась в совокупности с применением элементов акселератора, рассмотренных авторами в предыдущем разделе статьи. В качестве ключевых результатов акселератора представлены показатели, обозначенные участникам в рамках передачи обратной связи по реализованной методике.

Количественные и качественные показатели успешности программы

Авторы считают, что реализованный акселератор возможно признать успешным на основании того, что целей, поставленных перед принятием решения об участии в акселераторе, достигли 83% участников, что подтверждается предоставленными ими анкетами обратной связи и проведенными по итогам акселератора оценочными интервью. Следует отметить, что в качестве ключевых результатов работы участники выделили следующие параметры:

- публикации и гранты. В результате взаимодействия в рамках программы 30% участников подали материалы в научные журналы, включая публикации в журналах ВАК, а также подготовили грантовые заявки по профильным специальностям (рис. 4);
- карьерные траектории. Более 80% участников сформулировали темы научных исследований самостоятельно либо с помощью наставников акселератора, либо при содействии научных руководителей, 50% определились с научными руководителями и 40% зарегистрировались на научные конференции (рис. 4).

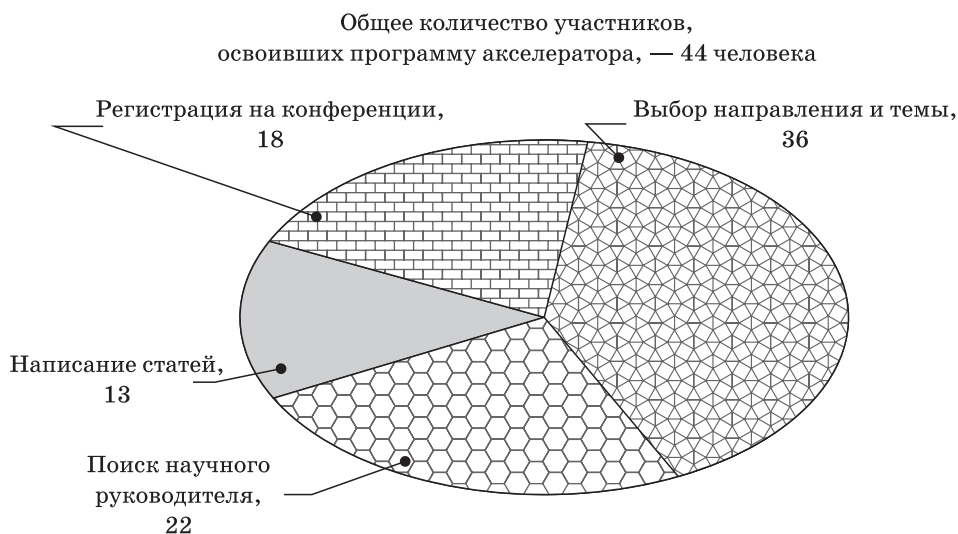


Рис. 4. Количество участников акселератора, получивших по итогам акселератора запланированный результат
 Fig. 4. Number of acceleration participants who received the planned result of the acceleration program

Кейсы участников, демонстрирующие эффективность акселератора

- **Георгий М. (350 баллов):** завершил написание статьи, выбрал журнал для публикации и зарегистрировался на научную конференцию.
- **Артем Б. (270 баллов):** сформулировал тему исследования, изучил более 10 научных статей и подготовил план диссертации.
- **Анатолий С. (305 баллов):** зарегистрировался в нескольких научных базах данных, написал структуру статьи и составил план работы на два года.

Достижение указанных результатов авторы связывают с совокупностью методов, использованных при реализации акселератора, профессиональными и личностными качествами наставников и трекеров, а также личностными характеристиками участников, представляющими различные этапы конкурса «Лидеры России» АНО «Россия — страна возможностей».

Влияние на портфельную карьеру управленцев

Соответственно ранее изложенным в статье данным реализация акселератора оказала влияние на развитие портфельной карьеры участников. Влияние достигнутых участниками результатов на портфельную карьеру определялось с помощью методов исследования, включающих изучение статистических данных, информации, предоставленной участниками, и проведение интервью. Акселератор помог участникам развить ключевые навыки:

- Научный анализ. Изучение тематической литературы и выработка основ работы с научными базами данных, такими как eLibrary и ResearchGate.
- Планирование. Составление долгосрочных планов научной работы, включая выбор журналов для публикации и тем исследований.

Укрепление междисциплинарных связей и сетевого взаимодействия

- Участники, такие как Алиса Ш. (265 баллов) и Светлана А. (165 баллов), активно участвовали в создании сетей взаимодействия, включая регистрацию на конференциях и установление контактов с научными советами.
- В рамках заданий участниками акселератора была проведена работа по коммуникации внутри научного сообщества с авторами диссертаций и научных трудов для определения направления собственных исследований.
- Члены акселератора сформировали профессиональное сообщество, что стало основой для дальнейшего взаимодействия и реализации научных проектов.

Таким образом, акселератор научной карьеры доказал свою эффективность как инструмент поддержки профессионального роста и расширения возможностей портфельной карьеры [15, с. 27]. Эффективность акселератора подтверждена с помощью указанных в статье методов исследования, включающих получение статистической информации, глубинные интервью, а также с помощью применяемых при реализации акселератора элементов. Участники продемонстрировали высокие результаты, подготовив публикации, сформировав темы исследований и наладив профессиональные контакты, что позволяет рекомендовать данную модель для дальнейшего масштабирования.

Возможности адаптации модели акселератора

Модель научного акселератора обладает высокой гибкостью и может быть адаптирована для различных контекстов с учетом специфики аудитории и целей [25,

с. 52]. В рамках проведенного исследования акселератор был реализован в сообществе участников и победителей конкурса «Лидеры России» АНО «Россия — страна возможностей», обладающих сходными интересами и заявленными целями участия в акселераторе. Для целей масштабирования данного акселератора автор отмечает необходимость предварительного определения наличия потребности в реализации научного направления портфельной карьеры среди целевой аудитории. Важность предварительного анализа целевой аудитории позволит определить формат масштабирования и необходимость адаптации составляющих акселератор элементов и методов исследования, оценки результатов. Предлагаются следующие среды для масштабирования полученного в ходе исследования опыта:

1. Регионы

- Создание локальных научных сообществ. Региональные научные акселераторы могут способствовать развитию локальной научной среды, поддерживая молодых специалистов, аспирантов и представителей бизнеса. Реализацию акселератора в данном случае следует диверсифицировать исходя из ключевой целевой аудитории. Авторы видят целесообразным адаптировать опыт под ключевые цели и задачи региональной целевой аудитории.
- Интеграция с региональными стратегиями. Темы акселераторов могут быть связаны с приоритетными направлениями регионального развития, такими как экология, инновационные технологии или социальное предпринимательство [27, с. 64]. Данное направление авторы считают подлежащим реализации в социальном партнерстве с общественными и государственными структурами исходя из стратегий развития регионов и муниципалитетов.
- Поддержка региональных вузов. Акселераторы могут стать платформой для интеграции научных исследований студентов и преподавателей в проекты, способствующие росту региональной экономики. Данное направление также требует сотрудничества с профильными региональными и муниципальными министерствами и ведомствами.

2. Компании

- Корпоративные акселераторы. Использование акселераторов в корпоративной среде поможет стимулировать внутренние инновации и развивать научно-технический потенциал сотрудников [4, с. 6]. Развитие внутреннего предпринимательства и стимулирование научно-технического потенциала сотрудников является важным направлением развития корпораций при условии соответствующей деятельности профильных подразделений.
- Образование лидеров изменений. Программа может быть адаптирована для подготовки специалистов, способных внедрять научные разработки в практику, улучшая процессы и создавая конкурентные преимущества.
- Укрепление связи науки и бизнеса. Акселераторы способны создавать мосты между корпоративным сектором и научным сообществом через совместные проекты, участие в грантовых программах и публикации [16, с. 48]. Отметим, что в данном случае компания окажет влияние на реализацию целей и инициатив, заявленных в качестве ключевых в связи с реализацией Десятилетия науки и технологий в РФ.

3. Образовательные учреждения

- Интеграция в учебные программы. Элементы акселераторов могут быть включены в магистерские и аспирантские программы для формирования у студентов практических навыков в научной деятельности.
- Подготовка научных лидеров. Акселераторы помогут студентам и молодым ученым выстраивать карьерные траектории, начиная с выбора научной темы и заканчивая публикациями в международных журналах.

- Развитие междисциплинарного подхода. Программы могут объединять участников из разных дисциплин, способствуя созданию комплексных решений.

Потенциальное влияние на развитие экономики знаний

Масштабирование модели акселератора имеет значительный потенциал для укрепления экономики знаний через:

1. Формирование высококвалифицированного человеческого капитала. Акселераторы создают условия для подготовки специалистов, обладающих научными компетенциями, способных адаптироваться к требованиям рынка и решать сложные задачи [13, с. 18].
2. Ускорение инновационного развития. Интеграция научных исследований в профессиональную деятельность управленцев способствует внедрению новых технологий и решений в бизнес и общественную сферу [20, с. 201].
3. Укрепление позиций России в глобальном научном сообществе. Поддержка публикационной активности, участия в международных конференциях и реализации междисциплинарных проектов усиливает присутствие российских специалистов на мировой научной арене.
4. Развитие сетевого взаимодействия. Создание научных сообществ на базе акселераторов укрепляет сотрудничество между регионами, бизнесом и образовательными учреждениями, что способствует более эффективному использованию ресурсов.
5. Социальные эффекты. Развитие научной активности улучшает общий уровень образования и осведомленности в обществе, повышает социальный престиж науки и стимулирует молодежь к выбору научной карьеры [1, с. 179].

Основываясь на вышесказанном, можно сделать вывод о том, что модель научного акселератора обладает универсальностью и высокой применимостью в различных сферах. Ее масштабирование может стать катализатором для создания инновационной экономики, повышения квалификации специалистов и интеграции научных достижений в бизнес и общественную практику. Успешные примеры региональных, корпоративных и образовательных программ доказывают, что адаптация акселераторов под специфические цели и аудитории способна принести значительный вклад в развитие экономики знаний [18, с. 82].

Заключение

В результате исследования было установлено, что акселератор научной карьеры представляет собой эффективный инструмент для развития портфельной карьеры управленцев. Он способствует достижению следующих ключевых целей:

1. Развитие профессиональных компетенций. Участники акселератора приобрели важные навыки в области научных исследований, написания публикаций и подготовки грантовых заявок.
2. Интеграция науки и управления. Научная деятельность стала неотъемлемой частью карьерных траекторий управленцев, помогая расширить их профессиональный потенциал и улучшить стратегическое мышление.
3. Междисциплинарное сотрудничество. Акселератор способствовал укреплению сетевых связей и созданию междисциплинарных коллабораций, что является важным аспектом в условиях экономики знаний.
4. Геймификация и трекинг как стимулы для вовлеченности. Использование систем баллов и регулярного трекинга прогресса участников повысило их мотивацию и вовлеченность, что стало залогом успешного завершения программы.

Практическая значимость результатов

Результаты исследования имеют высокую практическую значимость, поскольку демонстрируют, как научные акселераторы могут быть использованы для:

1. Развития карьеры управленцев. Акселераторы помогают участникам не только в научной сфере, но и в развитии стратегического и аналитического мышления, что способствует карьерному росту в области управления.
2. Интеграции научных исследований в бизнес. Акселераторы могут стать основой для создания научно-исследовательских проектов внутри компаний, что ведет к инновационному развитию бизнеса.
3. Стимулирования развития экономики знаний. Поддержка научных карьер, повышение уровня научной активности и интеграция науки в бизнес и управление способствуют росту экономики знаний и инновационной экономики в целом.

Рекомендации, основанные на результатах исследования, могут быть полезны для масштабирования модели акселератора на уровне регионов, образовательных учреждений и корпораций.

Перспективы дальнейших исследований

Дальнейшие исследования могут быть направлены на следующие ключевые аспекты:

1. Масштабирование акселераторов на уровне регионов и отраслей. Изучение возможности адаптации акселераторов для региональных и отраслевых сообществ, с учетом специфики каждого из них.
2. Оценка долгосрочного воздействия акселераторов на карьерное развитие участников. Необходимо провести более длительные исследования, чтобы понять, как участие в акселераторе влияет на карьерные достижения участников в долгосрочной перспективе.
3. Исследование моделей взаимодействия науки и бизнеса. Оценка эффективности акселераторов для создания научных и бизнес-партнерств, а также анализ их влияния на коммерциализацию научных исследований.
4. Влияние цифровых технологий на развитие научных акселераторов. Изучение возможностей использования цифровых платформ и технологий, таких как искусственный интеллект, для оптимизации работы акселераторов и расширения их охвата.

Таким образом, перспективы развития и масштабирования модели научных акселераторов открывают новые возможности для профессионального роста и научных прорывов, что может существенно повлиять на развитие инновационной экономики и научно-технического потенциала страны. Пример акселератора, который являлся объектом изучения в рамках данной статьи, рассматривался в сообществе «Лидеры России», что подтверждает его эффективность как инструмента поддержки портфельной карьеры. Программа позволила участникам интегрировать научную деятельность в их карьерные стратегии, укрепив их позиции на рынке труда и в профессиональных сообществах.

Литература

1. Воскресенская Ю. В. Требования инновационной экономики, предъявляемые к современным компаниям // Вестник Института экономики Российской академии наук. 2015. № 3. С. 177–182.
2. Гиндес Е. Г., Троян И. А., Кравченко Л. А. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 8–9. С. 110–129. DOI: 10.31992/0869-3617–2023-32-8-9-110-129.
3. Гишкаева Л. Л., Ампукаева М. Н. Новые формы занятости на рынке труда // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 10-1 (80). С. 85–88.

4. *Говоров Б.В.* Организация обучения и повышения квалификации кадров предприятий сферы услуг, оказавшихся в кризисном состоянии // Вестник ассоциации вузов туризма и сервиса. 2011. № 3. С. 5–7.
5. *Гурова И.М.* Дистанционная работа как тренд времени: результаты массового опыта // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2020. Т. 11. № 2. С. 128–147. DOI: 10.18184/2079-4665.2020.11.2.128-147.
6. *Ефимова Г.З.* Вовлеченность научно-педагогических работников в практики профессионального развития // Высшее образование в России. 2024. Т. 33. № 10. С. 36–59. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-10-36-59.
7. *Капелюшников Р.И., Зинченко Д.И.* Цифровые формы занятости на российском рынке труда. Часть I: дистанционная занятость // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2024. № 6. С. 157–181. DOI: 10.14515/monitoring.2024.6.2654.
8. *Кулакова А.В., Рощина Я.М.* Типология и факторы «Портфелей работ» российских ученых // Форсайт. 2010. Т. 4. № 4. С. 42–55.
9. *Лапина Т.Л.* «Портфельная» карьера: тихая революция в России // Экономика и социум. 2015. № 2 (15). С. 21–23.
10. *Левицкая А.Н., Покровская Н.Н.* Карьерные ожидания и планы молодых специалистов на рынке труда // Журнал социологии и социальной антропологии. 2021. Т. 23. № 5. С. 105–137. DOI: 10.31119/jssa.2021.24.1.5.
11. *Нехода Е.В., Пань Л.* Трансформация рынка труда в условиях цифровизации // Экономика труда. 2021. Т. 8. № 9. С. 897–916.
12. *Новичков Н.В., Новичкова А.В., Воскресенская Ю.В.* Новые вызовы современным компаниям в условиях инновационной экономики // Сервис plus. 2016. Т. 10. № 1. С. 64–69. DOI: 10.12737/17484.
13. *Синявская О.В.* Неформальная занятость в России: измерение, масштабы, динамика // Экономическая социология. 2005. Т. 6. № 2. С. 12–29.
14. *Чванова М.С., Киселева И.А., Скворцов А.А.* Цифровая платформа сопровождения организационно-педагогического управления профессиональным самоопределением будущих ученых при инновационной деятельности // Перспективы науки и образования. 2023. № 2 (63). С. 711–731. DOI: 10.32744/pse.2023.2.42.
15. *Чистякова С.Н., Родичев Н.Ф., Сахарова В.И.* Тенденции развития профессиональной ориентации учащейся молодежи и вызовы времени // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2013. № 2 (10). С. 23–29.
16. *Чуйкова Т.С.* Смысловое содержание «хорошей» работы в глобализирующемся мире // Педагогический журнал Башкортостана. 2017. № 1 (68). С. 45–50.
17. *Шевчук А.В.* Самозанятость в информационной экономике: основные понятия и типы // Экономическая социология. 2008. Т. 9. № 1. С. 51–64.
18. *Asare J.* Multi-metric definition of knowledge economy // Управление проектами и развитие производства. 2015. N 1 (53). P. 84–90.
19. *Chepurentko A.* Entrepreneurship Theory: New Challenges and Future Prospects // Foresight-Russia. 2015. Vol. 9. N 2. P. 44–57. DOI: 10.17323/1995-459x.2015.2.44.57.
20. *Felstead A., Henseke G.* Assessing the Growth of Remote Working and Its Consequences for Effort, Well-being, and Work-life Balance // New Technology, Work and Employment. 2017. № 32 (3). P. 195–212. DOI:10.1111/ntwe.12097.
21. *Hajyyeva O., Orazgulyyev Ch.* Innovative methods of personnel management in remote work conditions // Вестник науки. 2024. Т. 1. № 7 (76). P. 33–38.
22. *Kononiuk A., Pająk A., Gudanowska A.E., Magruk A., Rollnik-Sadowska E., Kozłowska J., SacioSzymańska A.* Foresight for Career Development // Foresight and STI Governance. 2020. Vol. 14. N 2. P. 88–104. DOI: 10.17323/2500-2597.2020.2.88.104.
23. *Lyutov N., Voitkovska I.* Remote work and platform work: the PROSPECTS for legal regulation in Russia // Russian Law Journal. 2021. Vol. 9. N 1. P. 81–113.
24. *Savyuk L.* The sphere of educational services in the context of world globalization // Экономический вестник Донбасса. 2017. № 4 (50). С. 74–82.
25. *Serova A.V.* Influence of state policy on the development of labor legislation // European and Asian Law Review. 2022. Vol. 5. N 2. P. 48–60.
26. *Shkuratova M.V.* Role and significance of the institutional structures and the institutional environment in the development of the knowledge economy // European journal of economics and management sciences. 2018. N 2. P. 97–100.

27. *Shuraleva S. V.* Atypical work relationships: a comparative analysis as exemplified by EAEU member states // *European and Asian Law Review*. 2022. Vol. 5. N 2. Pp. 61–69.

Об авторах:

Гейдт Алёна Владимировна, руководитель кадрового агентства клуба «Эльбрус», эксперт Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Москва, Российская Федерация; avgeydt@gmail.com

Шабаетова Алиса Владимировна, старший преподаватель Государственного академического университета гуманитарных наук, исполнительный директор Российского общества по неразрушающему контролю и технической диагностике, Москва, Российская Федерация, shabaeva@ronktd.ru

Богодяж Артём Евгеньевич, проректор по инновационным технологиям АНО ДПО «Институт бизнеса и инноваций», Санкт-Петербург, Российская Федерация; angry@narod.ru

References

1. Voskresenskaya Yu. V. The requirements of an innovative economy for modern companies // *Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences [Vestnik Instituta ekonomiki Rossiiskoi akademii nauk]*. 2015. N 3. P. 177–182. (In Russ.)
2. Gindes E. G., Troyan I. A., Kravchenko L. A. Mentoring in higher education: concept, model and development prospects // *Higher education in Russia [Vysshee obrazovanie v Rossii]*. 2023. Vol. 32. N 8-9. P. 110–129. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-8-9-110-129. (In Russ.)
3. Gishkaeva L. L., Ampukaeva M. N. New forms of employment in the labor market // *Economics and Business: theory and practice [Ekonomika i biznes: teoriya i praktika]*. 2021. N 10-1 (80). P. 85–88. (In Russ.)
4. Govorov B. V. Organization of training and advanced training of personnel of service enterprises in crisis // *Bulletin of the Association of Universities of Tourism and Service [Vestnik assotsiatsii vuzov turizma i servisa]*. 2011. N 3. P. 5–7. (In Russ.)
5. Gurova I. M. Remote work as a trend of time: results of mass experience // *MIR (Modernization. Innovation. Development) [MIR (Modernizatsiya. Innovatsii. Razvitie)]*. 2020. Vol. 11. N 2. P. 128–147. DOI: 10.18184/2079-4665.2020.11.2.128-147. (In Russ.)
6. Efimova G. Z. Involvement of scientific and pedagogical workers in professional development practices // *Higher education in Russia [Vysshee obrazovanie v Rossii]*. 2024. Vol. 33. N 10. P. 36–59. DOI: 10.31992/0869-3617-2024-33-10-36-59. (In Russ.)
7. Kapelyushnikov R. I., Zinchenko D. I. Digital forms of employment in the Russian labor market. Part I: Objective information // *Monitoring of public opinion: scientific and social research [Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny]*. 2024. N 6. P. 157–181. DOI: 10.14515/monitoring.2024.6.2654. (In Russ.)
8. Kulakova A. V., Roshchina Ya. M. Typology and factors of «Portfolios of works» of Russian scientists // *Foresight [Forsait]*. 2010. Vol. 4. N 4. P. 42–55. (In Russ.)
9. Lapina T. L. «Portfolio» career: a quiet revolution in Russia // *Economics and society [Ekonomika i sotsium]*. 2015. N 2 (15). P. 21–23. (In Russ.)
10. Levitskaya A. N., Pokrovskaya N. N. Career expectations and plans of young specialists in the labor market // *Journal of Sociology and Social Anthropology [Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii]*. 2021. Vol. 23. N 5. P. 105–137. DOI: 10.31119/jssa.2021.24.1.5. (In Russ.)
11. Nekhoda E. V., Pan L. Transformation of the labor market in the context of digitalization // *Labor economics [Ekonomika truda]*. 2021. Vol. 8. N 9. P. 897–916. (In Russ.)
12. Novikov N. V., Novikova A. V., Voskresenskaya A. V. New authors of the new encyclopedia // *Service plus [Servis plus]*. 2016. Vol. 10. N 1. P. 64–69. DOI: 10.12737/17484. (In Russ.)
13. Sinyavskaya O. V. Informal employment in Russia: measurement, scale, dynamics // *Economic sociology [Ekonomicheskaya sotsiologiya]*. 2005. Vol. 6. N 2. P. 12–29. (In Russ.)
14. Chvanova M. S., Kiseleva I. A., Skvortsov A. A. Digital platform for supporting organizational and pedagogical management of professional self-determination of future scientists in innovative activities // *Perspectives of science and education [Perspektivy nauki i obrazovaniya]*. 2023. N 2 (63). P. 711–731. DOI: 10.32744/pse.2023.2.42. (In Russ.)
15. Chistyakova S. N., Rodichev N. F., Sakharova V. I. Trends in the development of professional orientation of students and the challenges of the time // *Vocational education in Russia and abroad [Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom.]*. 2013. N 2 (10). P. 23–29. (In Russ.)
16. Chuikova T. S. The semantic content of “good” work in a globalizing world // *Pedagogical*

- Journal of Bashkortostan [Pedagogicheskii zhurnal Bashkortostana]. 2017. N 1 (68). P. 45–50. (In Russ.)
17. Shevchuk A.V. Self-employment in the information economy: basic concepts and types // Economic sociology [Ekonomicheskaya sotsiologiya]. 2008. Vol. 9. N 1. P. 51–64. (In Russ.)
 18. Asare J. Multimetric definition of the knowledge economy // Project management and production development. 2015. N 1 (53). P. 84–90.
 19. Chepurenko A. Theory of entrepreneurship: new challenges and prospects for the future // Foresight-Russia. 2015. Vol. 9. N 2. P. 44–57. DOI: 10.17323/1995-459x.2015.2.44.57.
 20. Felsted A., Henseke G. Assessment of the growth of remote work and its consequences for efforts, well-being and work-life balance // New technologies, work and employment. 2017. N 32 (3). P. 195–212. DOI:10.1111/ntwe.12097.
 21. Hajyyeva O., Orazgulyev Ch. Innovative methods of personnel management in remote work // Bulletin of Science. 2024. Vol. 1. N 7 (76). P. 33–38.
 22. Kononyuk A., Payenk A., Gudanova A. E., Magruk A., Rolnik-Sadovska E., Kozlovskaya Ya., Satsioshimanska A. Foresight for career growth // Foresight and management NTI. 2020. Vol. 14. N 2. P. 88–104. DOI: 10.17323/2500-2597.2020.2.88.104.
 23. Lyutov N., Voitkovskaya I. Remote work and work on the platform: prospects for legal regulation in Russia // Russian Law Journal. 2021. Vol. 9. N 1. P. 81–113.
 24. Savyuk L. The sphere of educational services in the context of global globalization // Information Bulletin of Donbass. 2017. N 4 (50). P. 74–82.
 25. Serova A.V. Influence of state policy on the development of labor legislation // Review of European and Asian law. 2022. Vol. 5. N 2. P. 48–60.
 26. Shkuratova M.V. The role and importance of institutional structures and the institutional environment in the development of the knowledge economy // European Journal of Economics and Management Sciences. 2018. N 2. P. 97–100.
 27. Shuraleva S.V. Atypical labor relations: a comparative analysis using the example of the EAEU Member States // Review of European and Asian law. 2022. Vol. 5. N 2. P. 61–69.

About the authors:

- Alena V. Geydt**, Head of the Elbrus Club Recruitment Agency, Expert at the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russian Federation; avgeydt@gmail.com
- Alisa V. Shabaeva**, Senior Lecturer at the State Academic University of Humanities, Executive Director of the Russian Society for Non-Destructive Testing and Technical Diagnostics, Moscow, Russian Federation, shabaeva@ronktd.ru
- Artem E. Bogodyazh**, Vice-rector for Innovative Technologies, ANO DPO “Institute of Business and Innovation”, St. Petersburg, Russian Federation; angry@narod.ru

Поступила в редакцию: 12.03.2025

Поступила после рецензирования: 06.04.2025