



УДК 316.344

DOI: 10.19181/snsp.2023.11.1.10

EDN: GFUHNS

Научная статья

## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ СПЕЦИАЛИСТА В ПАРАДИГМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «ДЕМОГРАФ»

**Тамара Керимовна Ростовская**<sup>1</sup>

**Наталья Сергеевна Рычихина**<sup>2</sup>

**Ольга Анатольевна Золотарёва**<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Институт демографических исследований ФНИСЦ РАН,  
Москва, Россия,  
*rostovskaya.tamara@mail.ru*,  
ORCID 0000-0002-1629-7780

<sup>2</sup> Ивановский государственный университет,  
Иваново, Россия,  
*richihina@mail.ru*,  
ORCID 0000-0001-9872-424X

<sup>3</sup> Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова,  
Москва, Россия,  
*OAMahova@yandex.ru*,  
ORCID 0000-0001-7339-7510

**Для цитирования:** Ростовская Т. К., Рычихина Н. С., Золотарева О. А. Некоторые аспекты управления карьерой специалиста в парадигме профессионального стандарта «Демограф» // Социологическая наука и социальная практика. 2023. Т. 11, № 1. С. 173–195. DOI 10.19181/snsp.2023.11.1.10. EDN GFUHNS.

**Аннотация.** Актуализирована значимость появления новой профессии – демограф. Обоснована потребность в демографах органами государственной и муниципальной власти, аналитическими центрами, внебюджетными фондами, Росстатом, социологическими службами, крупными компаниями. Рассмотрены наиболее востребованные должности демографов на 2022–2030 гг. Выявлено, что для молодых специалистов важным элементом мотивации, помимо материальной, является карьерный рост. В этом контексте в статье авторами представлено видение ряда аспектов сложного многогранного процесса управления карьерой демографа, в частности: построена карта карьерных должностей демографов в зависимости от уровня их квалификации, с помощью которой выпускники университетов, молодые специалисты, а также опытные сотрудники смогут определить, насколько их уровень компетенций отвечает предъявляемым требованиям к знаниям и умениям.

© Ростовская Т. К., 2023

© Рычихина Н. С., 2023

© Золотарёва О. А., 2023

ям, а также понять возможности развития своей карьеры. В соответствии с картой должностей и профессиональным стандартом «Демограф» представлена матрица профессиональных компетенций по различным уровням для демографа. Разработанная авторская матрица не только представляет ценный научный результат, но и является, по сути, эффективным инструментом, позволяющим выявить уровень квалификации того или иного сотрудника, формирующего карьеру в сфере демографии. Для определения соответствия работника данной должности и возможности его продвижения по карьерной лестнице рекомендуется использовать балльный метод оценки. Помимо профессиональных компетенций, выделены важные в работе демографа soft-skills (мягкие компетенции), на которые стоит обращать внимание при подборе кандидатов на должность. Рекомендуется при продвижении сотрудника по карьерной лестнице демографа проводить аттестацию, целью которой будет определение соответствия его занимаемой должности и оценка его квалификационного уровня для карьерного роста.

**Ключевые слова:** демограф, профессиональный стандарт, карьера, управление персоналом, матрица компетенций, карьерограмма, карта карьерных должностей

## Введение

В современной России демографическая конъюнктура, сформировавшаяся в большинстве регионов, представляется довольно однотипной на соответствующих временных интервалах. Последние 6 лет отмечены общими демографическими проблемами, присущими в целом нашему государству: сокращение численности населения, суженное воспроизводство, снижение рождаемости, старение населения. Органы государственной власти принимают необходимые меры для решения этой проблемы: реализуется национальный проект «Демография», в рамках регионов оказываются определённые меры поддержки студенческим семьям, многодетным семьям и пр. Для комплексного решения демографических проблем и эффективной реализации поставленных задач в стратегических документах, включая Стратегию национальной безопасности Российской Федерации <sup>1</sup>, Концепцию демографической политики на период до 2025 года <sup>2</sup> и ряд других национальных проектов и региональных программ, требуются специалисты, которые умеют формировать цифровые демографические базы данных, определять демографическую конъюнктуру, моделировать и разрабатывать прогнозы и сценарии развития демографических процессов, проводить экспертизу программ и проектов развития общества. Именно специалисты, обладающие высоким уров-

---

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 2 июля 2021 г. № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» // Гарант.РУ : [сайт]. 06.07.2021. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/401325792/> (дата обращения: 21.09.2022).

<sup>2</sup> Указ Президента Российской Федерации от 09.10.2007 г. № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» // Президент России : [сайт]. URL: <http://kremlin.ru/acts/bank/26299> (дата обращения: 21.09.2022).

нем владения демографическими компетенциями, способны релевантно и полно представлять демографическую «картину мира». Острая необходимость научно-обоснованного информационно-аналитического обеспечения по демографическим вопросам актуализирует значимость появления самостоятельной профессии – демографа – и привлечения данных специалистов в команды по разработке и реализации общественно значимых проектов в качестве экспертов и консультантов по народосбережению и выравниванию демографического дисбаланса.

Отметим, что сегодня в Общероссийском классификаторе занятий (ОКЗ) <sup>1</sup> профессия «экономист-демограф» не имеет самостоятельности и отнесена к «начальной группе» «2122. Статистики». Однако, утверждённый профессиональный стандарт «Демограф» (*Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.06.2022 № 346н* <sup>2</sup>), в разработке которого активное участие принимали авторы данной статьи <sup>3</sup>, даёт основание полагать возможность выделения в «малой группе» «212. Математики (включая актуариев) и статистики» «начальную группу» «2123 – Демограф», что будет соответствовать Международной стандартной классификации занятий 2008 (ISCO–08) <sup>4</sup>. К примерам занятий начальной группы «2123. Демограф» можно отнести следующие: демограф, экономист-демограф, демограф в социальной сфере, специалист в области народосбережения, аналитик в демографической сфере, консультант (советник) в области демографического развития и др.

Демографические процессы оказывают значительное влияние на спрос и предложение на товары и услуги, на ситуацию на рынке труда, на ситуацию на рынке недвижимости и пр. Данные процессы требуют анализа и изучения. Справиться с поставленными задачами, установить закономерности изменения демографических структур и выявить их влияние на социально-экономические процессы в обществе могут демографы. Совокупность перечисленных факторов вызвала спрос на рынке труда на демографов.

Вышеуказанное определяет несомненный интерес к изучению особенностей / специфики профессии «демограф», требований к специалистам,

<sup>1</sup> ОКЗ – Общероссийский классификатор занятий. Классификатор ОК 010-2014 (МСКЗ-08) с изменением № 1 от 1 марта 2021 г. / Общероссийские классификаторы : [сайт]. URL: <https://classifikators.ru/okz?ysclid=ld2b8mlmf381461063> (дата обращения: 21.09.2022).

<sup>2</sup> Приказ Минтруда России № 346н от 8 июня 2022 г. «Об утверждении профессионального стандарта “Демограф”» // Минтруд России : [сайт]. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2368> (дата обращения: 21.09.2022).

<sup>3</sup> Зам. председателя рабочей группы – Т. К. Ростовская, д-р социол. наук, профессор; ответственный секретарь – О. А. Золотарёва, канд. экон. наук, доцент.

<sup>4</sup> Международная стандартная классификация занятий 2008 – International Standard Classification of Occupations 2008 (ISCO-08) // Международная организация труда : [сайт]. URL: [https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS\\_306603/lang--ru/index.htm](https://www.ilo.org/moscow/information-resources/publications/WCMS_306603/lang--ru/index.htm) (дата обращения: 21.09.2022).

желающим себя реализовать в данной профессии, для чего, в частности необходимо построение карьерограммы демографа, на базе профессионального стандарта, регламентирующего профессиональные компетенции демографа.

### Анализ предметной области

В цифровую эпоху «демограф» – это специалист, способный осуществлять релевантный анализ закономерностей и тенденций развития народонаселения, применять технологии при разработке демографических прогнозов на средне- и долгосрочную перспективу, определять сценарии как перспективной численности населения региона или страны в целом, так и будущего развития демографических процессов и структур.

В настоящее время к демографу предъявляются очень высокие требования. Он должен не только проводить анализ демографической ситуации, её моделировать и прогнозировать, но и в зависимости от своего уровня квалификации формировать демографические базы данных на основе цифровых технологий, обосновывать векторы демографического развития регионов, оценивать влияние демографических трансформаций на научный потенциал и экономику, проводить экспертизы государственных программ и проектов.

В соответствии с утверждённым профессиональным стандартом «Демограф» и с учётом современной реальности, в которой беспрецедентно возрастают объёмы и увеличивается разнообразие потоковых данных (больших данных), тотальный характер носит повсеместное применение цифровых технологий, высококвалифицированный специалист в области демографии должен владеть междисциплинарными знаниями и высоким уровнем цифровой компетенции. Указанное является не только драйвером развития кадрового потенциала цифровой экономики путём подготовки информационно-аналитических работников (демографов, аналитиков, управленцев и др.) нового поколения, но и позволяет говорить о перспективах повышения качества стратегического управления с учётом необходимости поддержки процесса конвергенции демографии в такие области, как социальное обеспечение, медицина, социология, экономика и т. д. Свободное владение специалистами нового типа демографическими методами, приёмами и инструментами, отвечающими вызовам цифровой эпохи и шестому технологическому укладу, обеспечивает возможности проведения комплексной, релевантной, своевременной диагностики / оценки состояния, развития и происходящих трансформаций в контексте национальной безопасности (социально-демографической и экономической).

Перечень знаний и умений, которыми должен владеть демограф в соответствии с профессиональным стандартом «Демограф» [1], формирует цифровые компетенции, определяющие использование в практической деятельности навыков работы с большими данными – Big Data, методов интеллектуального анализа данных – Data mining, аддитивных технологий, робототехники – элементов нового технологического уклада [2]. Этим определяется востребованность демографов на рынке труда.

В профессионалах-демографах испытывают потребность:

- Федеральные, региональные и местные органы власти. Для органов власти важно, чтобы демограф, работающий у них в штате, выполнял следующие значимые функции: определял специфику демографического развития в общем по стране, а также по регионам России, оценивал эффективность влияния реализуемых мер государственной политики на социально-демографические процессы в обществе, диагностировал демографическую конъюнктуру и моделировал демографические процессы в обществе в зависимости от реализации определённой социально-экономической политики.
- Аналитические центры. Демографы в аналитических центрах ориентированы на осуществление сбора и обобщения информации о социально-демографических группах (пенсионерах, студентах, трудоспособном населении, безработных и пр.), трудовых коллективах (предприятий и организаций разных сфер деятельности), домохозяйствах; создание на основе собранной информации баз демографических данных; формирование аналитических отчётов по демографическому развитию и предоставление их заинтересованным пользователям (в частности Министерством и ведомствам) и общественности.
- Отделы крупных компаний и организаций. В компаниях и организациях основные функции демографов могут быть сведены к следующим: сбор данных по выделенным группам населения, отслеживание разного рода трансформаций в различных социально-демографических группах (что позволит строить экономические модели спроса на товары и услуги, своевременно определять изменения потребностей потенциальных покупателей (потребителей услуг) и оперативно на них реагировать, соответственно корректируя планы работы организаций, моделировать прибыльность компаний и организаций на текущий период и на перспективу).
- Федеральная служба государственной статистики (Росстат). Востребованность демографов определяется деятельностью Росстата, связанной, прежде всего, с проведением переписей и выборочных обследований населения, обработкой и анализом получаемых данных.

- Пенсионный фонд РФ, Медицинский фонд, Фонд социального страхования и ряд других внебюджетных фондов и организаций. Специалисты, владеющие демографическими компетенциями, способны предоставлять аналитическое обоснование для построения программ и планов развития системы здравоохранения, социального и пенсионного обеспечения.
- Страховые компании. Демографические знания необходимы также в страховании, поскольку с помощью демографических методов выполняются многие расчёты, а специалисты-страховщики должны разбираться в таких понятиях, как продолжительность жизни населения, знать тенденции относительно смертности и здоровья населения.
- Социологические службы. Демографы востребованы в социологических службах и центрах по изучению общественного мнения, так как они владеют инструментарием сбора и обработки информации о населении.

Востребованность квалифицированного демографа высока. Экспертная оценка потребности в демографах по состоянию на 2022 г. в России составляет примерно 5300 человек. Диапазон их заработных плат – от 20 000 до 135 000 рублей в зависимости от уровня квалификации демографа, региона и прочих факторов<sup>1,2</sup>. Однако для молодых специалистов важным элементом мотивации, помимо материальной, является карьерный рост [3].

Вопросами построения карьеры занимались А. М. Карякин [4], А. О. Минкина [5], Е. В. Пахомова [6], В. К. Потемкин [7], Ю. А. Филясова [8], В. А. Чикер [9] и другие учёные. В настоящее время при построении карьеры специалиста важную роль играет применение компетентностного подхода, который позволяет оценивать знания, умения и навыки сотрудника, определять соответствие его занимаемой должности и выявлять необходимые направления его профессионального развития для будущего карьерного роста. Исследованию компетентностного подхода посвящены работы учёных и практиков в различных профессиональных областях. Например, С. Г. Радько рассматривает значение компетентностного подхода в формировании трудового потенциала предприятия [10]. Е. Н. Бавыкина, Л. Г. Миляева и Ж. Б. Бейсбекова отмечают, что компетенции будущего специалиста формируются уже в образовательном процессе, и акцентируют внимание на важности использования

---

<sup>1</sup> О профессии Демографа // Vuzopedia Россия : [сайт]. URL: <https://vuzopedia.ru/professii/421> (дата обращения: 30.10.2022).

<sup>2</sup> Демограф. Государственное и муниципальное управление // РИА Карьера : [сайт]. URL: <https://ria-karera.ru/demograf/?ysclid=19wmin8vqx801748893> (дата обращения: 30.10.2022).

компетентностного подхода в образовательном процессе в учебных заведениях [11; 12]. Э. Э. Сыманюк, Л. Ю. Шемятихина, М. Г. Синякова описывают особенности применения компетентностного подхода при подготовке отраслевых специалистов [13]. О. Л. Чуланова и Н. С. Борисенко рассматривают методiku внедрения данного подхода при подборе и отборе сотрудников на работу в организации, а также использование его при оценке персонала [14]. Кроме того, учёными исследуются особенности применения компетентностного подхода в разных профессиональных областях. Так, Д. А. Казимова, С. А. Кипшаков, А. М. Шарзадин рассматривают применение компетентностного подхода при подготовке IT-специалистов [15]. Г. Абилкасимова, К. Д. Абдиракиш исследуют особенности внедрения данного подхода при подготовке педагогов профессионального образования [16]. С. Н. Игнатова, О. Б. Божков изучают профессиональные компетенции руководителей муниципальных образований [17]. Как мы видим, проблема управления карьерным ростом сотрудников с использованием компетентностного подхода в настоящее время очень актуальна, однако вопросы построения карьеры демографа и оценки уровня его карьерных компетенций не изучены и требуют глубокой проработки.

При построении карьерного плана демографа в организации рекомендуется опираться на такие личностные факторы сотрудника, как образование, повышение квалификации в области демографии, опыт работы, уровень профессиональной зрелости специалиста. Демограф должен иметь высшее образование (социологическое, экономическое, статистическое, менеджмент, государственное и муниципальное управление) и пройти программу повышения квалификации по демографическому профилю. При планировании карьерного роста следует руководствоваться действующим профессиональным стандартом «Демограф»<sup>1</sup>.

Для того, чтобы сотрудник, планирующий построение карьеры демографа, развивался в своей профессии, он должен быть готовым к обучению и повышению квалификации. Чтобы удержать данного сотрудника, работодатель на начальном этапе должен представить ему карту должностей, а также матрицу карьерных компетенций – инструменты, формирующие у работника понимание его возможностей для успешной реализации планов в профессии / карьерного роста. Цель составления карты карьерных должностей, матрицы карьерных компетенций, карьерограммы – дать возможность демографу реализовать потребность в саморазвитии и карьерном росте [18]. Кадровым службам рекоменду-

---

<sup>1</sup> Приказ Минтруда России № 346н от 8 июня 2022 г. «Об утверждении профессионального стандарта “Демограф”» // Минтруд России : [сайт]. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2368> (дата обращения: 21.09.2022).

ется составлять на 3–5 лет схему (карьерограмму) возможных перемещений с учётом ожидаемых вакансий. Профессиональный стандарт «Демограф» предполагает практическую работу не менее одного года в области анализа данных для занятия вакансий специалиста-демографа, демографа в социальной сфере и экономиста-демографа.

Анализ передовых должностей демографа способствовал разработке авторской, уникальной карты карьерных должностей для демографа, с помощью которой выпускники вузов, молодые специалисты, а также опытные сотрудники способны самостоятельно оценить свой уровень компетенций, а также понять, куда и как они могут двигаться дальше, какой путь построения карьеры будет для них более интересным и эффективным, и т. д. Карта карьерного роста демографа визуализирует как реальное состояние, в котором находится сотрудник на данный момент, так и его карьерные перспективы: вертикального (вертикальный карьерный рост) и горизонтального (горизонтальный карьерный рост) характера (см. рис. 1). Отправной точкой сотрудника будет являться та или иная из указанных на карте, смотря на какую должность был принят специалист

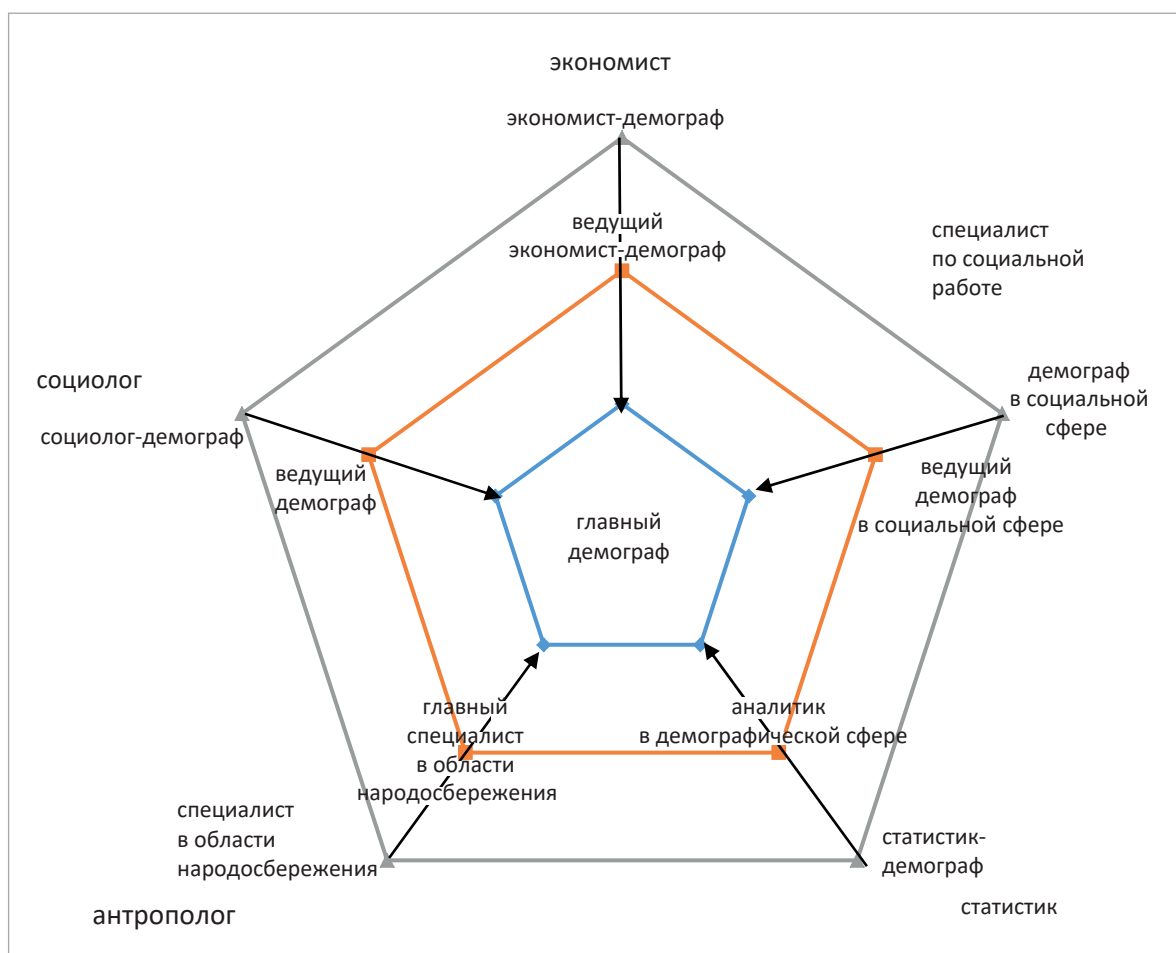


Рис. 1. Карта должностей демографа



и где он находится сейчас, в частности как далеко он продвинулся от начальных ступеней карьерного пути в организации (социолог-демограф, экономист-демограф, статистик-демограф, демограф в социальной сфере, специалист в области народосбережения). В соответствии с картой вертикальный путь карьерного роста сотрудника соответствует его повышению от уровня специалиста до ведущего специалиста и главного специалиста. Начиная с демографа в социальной сфере, работник может продвигаться в должности до главного демографа в социальной сфере, затем после повышения квалификации, дойти до должности ведущего демографа и стать консультантом по вопросам демографического развития. На данной карте представлено пять основных направлений для вертикального карьерного роста сотрудников. Кроме того, горизонтальное перемещение по карьерной лестнице тоже, несомненно, обеспечивает высокий профессионализм сотрудников, что в дальнейшем будет способствовать карьерному росту.

Если потенциальный работник с высшим образованием по направлению подготовки «статистика» желает строить карьеру демографа, он может закончить программу повышения квалификации демографа (например, «Подготовка экспертов центров оценки квалификаций и экзаменационных центров в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения») и претендовать на вакансию статистика-демографа. Для того чтобы в дальнейшем продвигаться по карьерной лестнице данному сотруднику надо закончить магистратуру и проработать не менее одного года статистиком-демографом, чтобы повысить свои компетенции и навыки в области демографического анализа. Если при планировании своей карьеры он нацелен занять должность главного аналитика в демографической сфере (главного демографа), ему надо проработать не менее одного года в области аналитического обеспечения разработки стратегий и программ государственных и коммерческих организаций.

Планировать карьерный рост в области демографического развития может также работник с высшим образованием по направлению подготовки «социолог»: завершив обучение по программе повышения квалификации в области демографии, он может устроиться на работу социологом-демографом. А затем, проработав в этой должности более года, получив соответствующие компетенции и навыки, стать ведущим демографом в организации. В дальнейшем такой сотрудник может претендовать на должность главного демографа.

Хорошие перспективы по карьерограмме для сотрудника с экономическим образованием. На первоначальном этапе он может, повысив квалификацию в области демографии, претендовать на должность экономиста-демографа. В дальнейшем, получив практический опыт в области

анализа данных, – на должность ведущего экономиста-демографа. А проработав более года в области аналитического обеспечения разработки стратегий и программ государственных и коммерческих организаций, – на должность главного демографа в данной организации.

Выпускник, получивший диплом специалиста по социальной работе, может реализовать себя как демограф в социальной сфере. В этом случае при построении карьеры, он может претендовать на должность ведущего демографа в социальной сфере, а затем на главного демографа.

В настоящий момент очень востребованы специалисты в области народосбережения. Поэтому для кандидата с антропологическим образованием рекомендуем закончить программу повышения квалификации демографа и строить свою карьеру в направлении специалиста в области народосбережения. Вертикальный карьерный рост возможен для такого сотрудника до должности главного специалиста по народосбережению.

Построение профессиональной карьеры в профессии демографа в направлении его вертикального продвижения по карьерной лестнице определяется наличием не только профильного образования, значимой детерминантой являются его когнитивные способности и конкурентоспособность.

## Результаты исследования

В соответствии с картой должностей и профессиональным стандартом «Демограф» представлена матрица профессиональных компетенций по различным уровням для экономиста-демографа, отражающая, в соответствии с картой карьерных должностей на каждом уровне, и ключевые компетенции, позволяющие судить об уровне квалификации конкретного сотрудника, и базовые требования с рекомендуемым сроком нахождения работника на той или иной должности, и инструменты, способствующие дальнейшему продвижению сотрудника на вышестоящую должность (рис. 2, 5 и 6).

Схема матрицы раскрывает универсальный перечень знаний, умений и навыков для работы на определённой должности. С целью выявления соответствия работника той должности, на которую он претендует, и анализа возможностей его продвижения по карьерной лестнице рекомендуется применять балльный метод оценки. Основой метода может являться следующая система баллов:

- ✓ 0 баллов – сотрудник не обладает данной компетенцией,
- ✓ 1 балл – сотрудник недостаточно (слабо) владеет данной компетенцией,
- ✓ 2 балла – сотрудник полностью обладает данной компетенцией.



Рис. 2. Схема матрицы карьерных компетенций экономиста-демографа

Подобный подход позволяет определить, соответствует ли работник занимаемой должности, готов ли сотрудник к переходу на новую должность, кроме того, оценка позволит выявить пробелы в его знаниях и умениях, требующие доработки для перехода кандидата на новую ступень карьерного роста. Для оценки компетенций сотрудника рекомендуется использовать количественные и качественные методы оценки (тестирование, собеседование, матричный метод, метод 360 градусов и др.).

В таблице 1 представлен пример результатов оценки знаний, умений и навыков трёх кандидатов на должность экономиста-демографа. В качестве оценочного теста использовался метод тестирования. Всего

оценивалось 15 компетенций. По каждой компетенции претендентам предлагалось 5 тестовых вопросов. При правильном ответе на все из них (100% правильных ответов) сотруднику ставится 2 балла в оценочную таблицу. Это говорит о том, что сотрудник полностью обладает компетенцией. Если претендент сделал 1 ошибку в тестовом задании по данной компетенции, ему ставится 1 балл. Такой сотрудник в недостаточной мере обладает данной компетенцией. Если сотрудник совершил 2 и более ошибки в тестовом задании из пяти вопросов, ставим ему 0 баллов. Данный сотрудник не обладает оцениваемой компетенцией. Предложенный оценочный тест включал 75 вопросов по знаниям, навыкам и умениям. По результатам тестирования набранные претендентами баллы суммировались. Результаты оценки знаний, умений и навыков трёх кандидатов на должность экономиста-демографа, представленные в таблице 1, показали, что сотрудник под номером 2 набрал наибольшее количество баллов – 30. И его мы смело можем брать на свободную вакансию экономиста-демографа. Сотрудникам 1 и 3 мы рекомендуем устранить выявленные пробелы в их знаниях, навыках и умениях и развивать свои компетенции.

Таблица 1

Пример результатов оценки знаний, умений и навыков кандидатов на должность экономиста-демографа

Знает	Набранные баллы кандидата на должность			Умеет	Набранные баллы кандидата на должность			Владеет навыками	Набранные баллы кандидата на должность		
	1-й кандидат	2-й кандидат	3-й кандидат		1-й кандидат	2-й кандидат	3-й кандидат		1-й кандидат	2-й кандидат	3-й кандидат
Национальные нормативные акты в области демографического развития	2	2	2	Проводить оценку актуальности, достоверности, полноты и доступности официальной статистической информации	2	2	2	Разработки инструментария мониторинговых исследований	2	2	2

Продолжение таблицы 1

Знает	Набранные баллы кандидата на должность			Умеет	Набранные баллы кандидата на должность			Владеет навыками	Набранные баллы кандидата на должность		
	1-й кандидат	2-й кандидат	3-й кандидат		1-й кандидат	2-й кандидат	3-й кандидат		1-й кандидат	2-й кандидат	3-й кандидат
Цифровые технологии для разработки баз данных в области демографии	2	2	1	Разрабатывать анкеты для проведения мониторинговых исследований	2	2	2	Разработки системы показателей для формирования баз данных в области демографии на основе современных цифровых технологий	2	2	2
Индикаторы и факторы демографического развития, показатели измерения и диагностики демографических исследований	1	2	2	Определять критерии формирования выборки для проведения социально-демографических исследований населения	2	2	1	Проведения мониторинговых исследований социально-демографических групп, домохозяйств, трудовых коллективов	2	2	2
Методы и технологии оценки	2	2	2	Классифицировать и обобщать результаты мониторинговых исследований, выявлять состояние демографической ситуации	2	2	2	Создания баз данных в области демографии на основе современных цифровых технологий	1	2	1

Окончание таблицы 1

Знает	Набранные баллы кандидата на должность			Умеет	Набранные баллы кандидата на должность			Владеет навыками	Набранные баллы кандидата на должность		
	1-й кандидат	2-й кандидат	3-й кандидат		1-й кандидат	2-й кандидат	3-й кандидат		1-й кандидат	2-й кандидат	3-й кандидат
Стратегические документы, являющиеся основой формирования информационной базы	2	2	2	Использовать цифровые технологии работы с информацией, базами данных в области демографии	2	2	2	Расчёта социально-демографических параметров населения по материалам проведённых мониторинговых исследований	2	2	2
Набранные кандидатами баллы	9	10	9	–	10	10	9	–	9	10	9
<b>Итого 1-й кандидат</b>	<b>286</b>										
<b>Итого 2-й кандидат</b>	<b>306</b>										
<b>Итого 3-й кандидат</b>	<b>276</b>										

На рисунках 3 и 4 представлены примеры результатов оценки сотрудника 1, претендующего на должность экономиста-демографа. При продвижении сотрудника по карьерной лестнице необходимо проводить аттестацию сотрудника, целью которой будет определение соответствия его занимаемой должности и оценка его квалификационного уровня для карьерного роста.

В дополнение к профессиональным компетенциям (hard-skills) демографа, которые регламентированы профессиональным стандартом, для карьерного роста сотруднику стоит уделить внимание своим личностным компетенциям, или по-другому мягким компетенциям (soft-skills) [19].

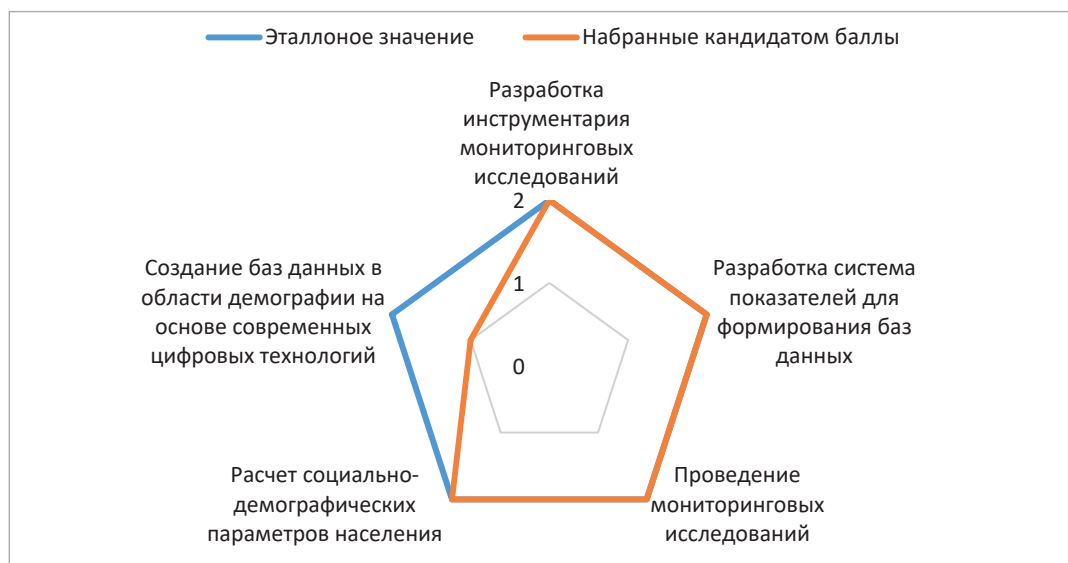


Рис. 3. Оценка трудовых действий экономиста, планирующего занять должность экономиста-демографа

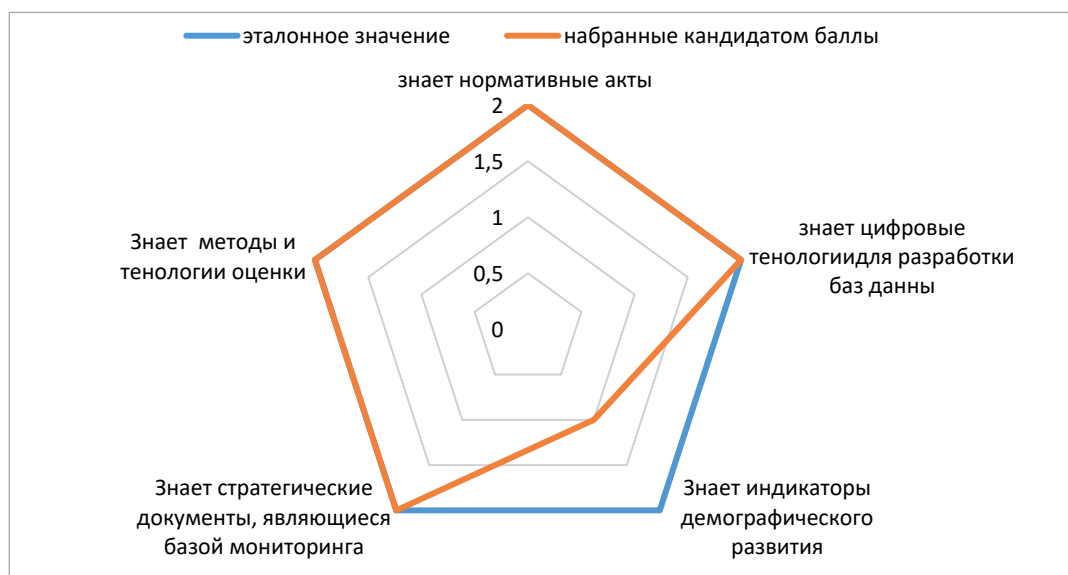


Рис. 4. Оценка необходимых знаний экономиста, планирующего занять должность экономиста-демографа

К важным личностным компетенциям, которыми должен обладать демограф, относятся:

1. **Осознанность:** позволяет демографу понимать свою цель и делать осмысленные шаги.
2. **Репутация.** Если демограф хочет достичь результата и построить карьеру, ему необходимо формировать свою репутацию.
3. **Эмоциональная компетентность:** без умения управлять своими эмоциями, быть терпеливым, а также «сканировать» эмоции других людей, специалист не сможет быть результативным в этих коммуникациях.



Рис. 5. Схема-матрица карьерных компетенций ведущего экономиста-демографа

4. Социальная компетентность. Она является важным компонентом в построении отношений (с коллегами, руководством, подчинёнными, партнёрами, клиентами и т. д.). Без социальной компетентности вертикальная карьера невозможна.
5. Аналитический склад ума. Цифровая эпоха требует высокой компетенции в работе с данными многомерного характера. Умение обрабатывать и анализировать потоки данных, грамотно их интерпретировать сегодня становится качественным параметром, характеризующим уровень квалификации работника / сотрудника.





Рис. 6. Схема матрица карьерных компетенций главного демографа (консультанта и специалиста демографической экспертизы)

## Заключение

Утверждённый Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 8 июня 2022 г. № 346н<sup>1</sup> профессиональный стандарт «Демограф» представляет собой моделирование профессии [20] демографа, органично вписанное в контекст преобразования демографи-

<sup>1</sup> Приказ Минтруда России № 346н от 8 июня 2022 г. «Об утверждении профессионального стандарта "Демограф"» // Минтруд : [сайт]. URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2368> (дата обращения: 15.09.2022).

ческой практики, учитывающее применение современных доминирующих технологий, что, в свою очередь, предопределяет соответствующие компетенции специалиста. Среди подобных компетенций в модели профессии демографа – трудовые действия, навыки и знания, необходимые для профессиональной деятельности, связанной с обработкой и анализом данных. В условиях нового этапа развития нашего государства, характеризующегося, в частности, формированием цифровой экономики, основным активом которой являются большие данные и знания, высококвалифицированный специалист-демограф, обладающий междисциплинарными знаниями и высоким уровнем цифровой компетенции, имеет возможность формировать релевантную / объективную картину демографического развития, разрабатывать прогнозы и сценарии демографических явлений и процессов с учётом влияния на них социально-экономических факторов.

Сформированная модель профессии демографа качественно определена, так как в основе профессионального стандарта «Демограф» лежит научно обоснованная система, базирующаяся на результатах комплексного анализа развития деятельности в демографической сфере и отвечающая требованиям научно-методологического и информационно-аналитического обеспечения для принятия грамотных управленческих решений, касающихся стратегии развития и будущего Российской Федерации.

Бесспорным преимуществом моделирования профессии демографа в соответствии с действующим профессиональным стандартом «Демограф» является возможность планирования карьерного роста специалиста-демографа. Указанный профессиональный стандарт послужил руководством для разработки карты карьерных должностей демографа, которая представляет собой довольно эффективный инструмент, способствующий построению карьеры в профессии и продвижению по карьерной лестнице. С помощью карты карьерных должностей демографов, которая учитывает уровень квалификации специалистов, выпускники университетов, молодые специалисты, а также опытные сотрудники смогут оценить свой уровень и понять, куда они могут двигаться дальше, какой путь построения карьеры будет для них более интересным. В соответствии с картой должностей и действующим профессиональным стандартом «Демограф» построена матрица профессиональных компетенций по различным уровням для экономиста-демографа, в которой, для каждого уровня прописаны ключевые компетенции, позволяющие судить об уровне квалификации того или иного сотрудника. Представленный пример матрицы может быть распространён на ту или иную сферу общественной деятельности (социальную, управленческую и т. д.), в которой специалист-демограф планирует свою карьеру. Следует обратить внима-

ние на то, что в целях определения соответствия работника данной должности и его продвижения по карьерной лестнице рекомендуется использовать балльный метод оценки.

В целом можно заключить, что предложенная методика управления карьерой демографа в социолого-управленческом аспекте довольно полно отражает возможные направления развития демографов как высококвалифицированных специалистов.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Ростовская Т. К., Золотарева О. А. Профессиональный стандарт «демограф» как ключевой механизм управления развитием кадрового потенциала в области народосбережения // Социологическая наука и социальная практика. 2022. Т. 10, № 1 (37). С. 128–142. DOI 10.19181/snsp.2022.10.1.8865. EDN **URGDW**.
2. Переслегин С. Б. VI технологический уклад: пространство возможностей / С. Б. Переслегин // Экономические стратегии. 2019. Т. 21, № 3 (161). С. 24–34. DOI 10.33917/es-3.161.2019.24-33. EDN **MALWFM**.
3. Рычихина Н. С. Комплексная методика анализа карьерного роста и социальной мобильности сотрудников организации / Н. С. Рычихина, Ю. С. Зорик // Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение. 2019. № 1 (57). С. 68–75. EDN **SYNKH**.
4. Карякин А. М., Юникова А. В. Развитие методов оценки профессиональной деятельности персонала // Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. 2016. № 4 (30). С. 36–40. EDN **XECQLN**.
5. Минкина А. О. Карьера и факторы ее успешности // Colloquium-Journal. 2020. № 19-3 (71). С. 6–7. DOI 10.24411/2520-6990-2020-12062. EDN **EYHXF**.
6. Пахомова Е. В. Понятие «карьера»: анализ определений // Вестник ЮУрГУ. Серия Психология. 2013. Т. 6, № 2. С. 111–115. EDN **QINVQF**.
7. Потёмкин В. К. Человекоориентированное управление предприятиями и организациями // Экономика и управление. 2020. Т. 26, № 2 (172). С. 165–176. DOI 10.35854/1998-1627-2020-2-165-176. EDN **IWUGYU**.
8. Филясова Ю. А. Развитие карьеры персонала организации // Управление. 2021. Т. 9, № 1. С. 80–91. DOI 10.26425/2309-3633-2021-9-1-80-91. EDN **MOJJUZ**.
9. Чикер В. А. Психологические аспекты индивидуальной карьеры // Вестник СПбГУ. Серия 16. Психология. Педагогика. 2011. № 3. С. 80–90. EDN **OROICJ**.
10. Радько С. Г. Компетентностный подход в процедурах управления трудовым потенциалом // Human Progress. 2021. Т. 7, № 1. DOI 10.34709/IM.171.13. EDN **LFODWE**.
11. Бавыкина Е. Н., Миляева Л. Г. Профессиональная карьера: компетентностный подход // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2016. Т. 15. С. 2551–2555. URL: <https://e-koncept.ru/2016/96431.htm> (дата обращения: 19.01.2023).
12. Бейсбекова Ж. Б. Компетентностный подход – новая модель образования / Ж. Б. Бейсбекова // Успехи современного естествознания. 2015. № 1. С. 115–120. EDN **TIQCCR**.

13. *Сыманюк Э. Э.* Компетентностный подход в подготовке отраслевых специалистов / Э. Э. Сыманюк, Л. Ю. Шемятихина, М. Г. Синякова // *Фундаментальные исследования*. 2009. № 5-S. С. 141–146. EDN **KXQHOT**.
14. *Чуланова О. Л.* Методика реализации компетентностного подхода при отборе и оценке персонала организации / О. Л. Чуланова, Н. С. Борисенко // *Мир науки*. 2015. № 1. С. 16. URL: <http://mir-nauki.com/PDF/04EMN115.pdf>. (дата обращения: 19.01.2023). EDN **UGAFIP**.
15. *Казимова Д. А., Кипшаков С. А.* Компетентностный подход к подготовке ИТ-специалистов в информационно-образовательной среде / Д. А. Казимова, С. А. Кипшаков, А. М. Шарзадин // *Международный журнал экспериментального образования*. 2013. № 7. С. 27–31. EDN **RALMZT**.
16. *Абилкасимова Г., Абдиракиш К. Д.* Особенности компетентностного подхода в профессиональном образовании // *Международный журнал экспериментального образования*. 2016. № 8. С. 11–13. URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=10343> (дата обращения: 19.01.2023). EDN **WKSQOT**.
17. *Божков О. Б., Игнатова С. Н.* Профессиональные компетенции руководителей муниципальных образований / О. Б. Божков, С. Н. Игнатова // *Петербургская социология сегодня*. 2017. № 8. С. 36–53. EDN **ZWHNZH**.
18. *Рычихина Н. С., Евдокимова О. В.* Управление карьерой HR-менеджера // *Современные наукоемкие технологии. Региональное приложение*. 2021. № 4 (68). С. 26–31. DOI 10.6060/snt.20216804.0004. EDN **FUPMWS**.
19. *Рычихина Н. С.* Компетентностный подход к построению карьеры HR-специалиста в компании / Н. С. Рычихина, О. О. Коробова, О. В. Евдокимова // *Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством*. 2022. № 1 (51). С. 62–72. DOI 10.6060/ivcofin.2022511.586. EDN **VXDOAL**.
20. *Сизикова В. В., Аникеева О. А.* Моделирование профессиональных стандартов специалистов социальной сферы как основа преобразования социальной практики / В. В. Сизикова, О. А. Аникеева // *Сервис в России и за рубежом*. 2016. Т. 10, № 8 (69). С. 105–119. DOI 10.22412/1995-042X-10-8-12. EDN **VIVVIC**.

## **Сведения об авторах**

### **Т. К. Ростовская**

доктор социологических наук, профессор

AuthorID РИНЦ: **767943**

### **Н. С. Рычихина**

кандидат экономических наук, доцент

AuthorID РИНЦ: **612314**

### **О. А. Золотарёва**

кандидат экономических наук, доцент

AuthorID РИНЦ: **327777**

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Статья поступила в редакцию 07.11.2022; одобрена после рецензирования 31.01.2023; принята к публикации 11.02.2023.

Original article

DOI: 10.19181/snsp.2023.11.1.10

## SOME ASPECTS OF MANAGING THE CAREER OF A SPECIALIST IN THE PARADIGM OF THE PROFESSIONAL STANDARD “DEMOGRAPHER”

**Tamara Kerimovna Rostovskaya**<sup>1</sup>

**Natalia Sergeevna Rychikhina**<sup>2</sup>

**Olga Anatol'evna Zolotareva**<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Institute for Demographic Research FCTAS RAS,  
Moscow, Russia,  
[rostovskaya.tamara@mail.ru](mailto:rostovskaya.tamara@mail.ru),  
ORCID 0000-0002-1629-7780

<sup>2</sup> Ivanovo State University,  
Ivanovo, Russia,  
[richihina@mail.ru](mailto:richihina@mail.ru),  
ORCID 0000-0001-9872-424X

<sup>3</sup> Lomonosov Moscow State University,  
Moscow, Russia,  
[OAMahova@yandex.ru](mailto:OAMahova@yandex.ru),  
ORCID 0000-0001-7339-7510

**For citation:** Rostovskaya T. K., Rychikhina N. S., Zolotareva O. A. Some aspects of managing the career of a specialist in the paradigm of the professional standard “Demographer”. *Sociologicheskaja nauka i social'naja praktika*. 2023; 11(1): 173–195. (in Russ.). DOI 10.19181/snsp.2023.11.1.10.

**Abstract.** The article emphasise the significance of the emergence of a new profession of a demographer. The authors substantiate the need for demographers by state and municipal authorities, analytical centres, non-budgetary funds, Federal State Statistics Service (Rosstat), sociological services and large companies. There are considered the most demanded demographer positions for 2022–2030. It is revealed that an important element of motivation for young professionals, in addition to material motivation, is career growth. In this context, the authors present a vision of a number of aspects of the complex multifaceted process of managing a demographer’s career. In particular a career map for demographers was built depending on their level of qualification, that can help university graduates, young professionals, as well as experienced employees to determine how much their competencies meet the requirements for knowledge and skills, as well as to understand the possibilities of developing their career. In accordance with the career map and the professional standard “Demographer”, a matrix of professional competencies at various levels is presented for a demographer. The matrix developed by the authors not only represents a valuable scientific result, but in fact, is an effective tool that allows to identify the skill level of an employee who is developing a career in the field of demography. To determine the employee’s compliance with the position and the possibility of his career advancement, it is recommended to use the point method of assessment. In addition to professional competencies, the study identifies the soft skills that are important in the work of a demographer, and that should be assessed

when selecting candidates for a position. Prior to promoting an employee it is recommended to carry out certification with the objective to determine the correspondence of his skills with the position and assess his qualification level for career growth.

**Keywords:** demographer, professional standard, career, personnel management, competency matrix, career chart, career map

## REFERENCES

1. Rostovskaya T. K., Zolotareva O. A. Professional standard “demographer” as a key mechanism for managing the development of human resources in the field of people saving. *Sociological Science and Social Practice=Sociologicheskaja nauka I social'naja praktika*. 2022; 10(1): 128–142. (in Russ.). DOI 10.19181/snsp.2022.10.1.8865.
2. Pereslegin S. B. VI technological structure: the space of possibilities. *Economic strategies=E`konomicheskaya strategiya*. 2019; (3): 24–33. (in Russ.). DOI 10.33917/es-3.161.2019.24-33.
3. Rychikhina N. S., Zorik Yu. S. Complex methodology for analyzing career growth and social mobility of employees of the organization. *Modern high-tech technologies. Regional application=Sovremenny`e naukoemkie texnologii. Regional`noe prilozhenie*. 2019; 1 (57): 68–75 (in Russ.).
4. Karyakin A. M., Yunikova A. V. Development of methods for evaluating professional activity of personnel. *News of Higher educational institutions. The series “Economics, Finance and Production Management”=Izvestiya vy`sshix uchebny`x zavedenij. Seriya: E`konomika, finansy` i upravlenie proizvodstvom*. 2016; 4(30): 36–40. (in Russ.).
5. Minkina A. O. Career and success factor. *Colloquium-journal*. 2020; 19-3(71): 6–7. (in Russ.). DOI 10.24411/2520-6990-2020-12062.
6. Pakhomova E. V. The concept of “career”: analysis of definitions. *Bulletin of SUSU. Series “Psychology”=Vestnik YuUrGU. Seriya Psixologiya*. 2013; 6(2): 111–115. (in Russ.).
7. Potemkin V. K. Human-oriented management of enterprises and organizations. *Economics and Managemen=E`konomika i upravlenie*. 2020; (2): 165–176. (in Russ.). DOI 10.35854/1998-1627-2020-2-165-176.
8. Filyasova Yu. A. Career development of the organization’s personnel. *Management=Upravlenie*. 2021; 9(1): 80–91. (in Russ.). DOI 10.26425/2309-3633-2021-9-1-80-91.
9. Chiker V. A. Psychological aspects of individual career. *Bulletin of St. Petersburg State University. Episode 16: Psychology. Pedagogy=Vestnik SPbGU. Seriya 16. Psixologiya. Pedagogika*. 2011; (3): 80–90. (in Russ.).
10. Radko S. G. Competence approach in labor potential management procedures. *Human Progress*. 2021; 7(1): 13. (in Russ.). DOI 10.34709/IM.171.13.
11. Bavykina E. N., Milyaeva L. G. Professional career: competence approach. *Scientific and methodological electronic journal “Concept”=Nauchno-metodicheskij e`lektronny`j zhurnal “Koncept”*. 2016; (15): 2551–2555. (in Russ.). Available at: <http://e-koncept.ru/2016/96431.htm> (accessed: 19.01.2023).
12. Beisbekova Zh. B. Competence approach – a new model of education. *Successes of modern natural science=Uspexi sovremennogo estestvoznaniya*. 2015; (1): 115–120. (in Russ.).
13. Simanyuk E. E., Shemyatikhina L. Yu., Sinyakova M. G. Competence approach in the training of industry specialists. *Fundamental research=Fundamental`ny`e issledovaniya*. 2009; (5)(appendix): 141–146. (in Russ.).

14. Chulanova O. L., Borisenko N. S. Methodology for implementing the competence approach in the selection and evaluation of the organization's personnel. *Online magazine "World of Science"=Mir nauki*. 2015; (1): 16. (in Russ.). Available at: <http://mir-nauki.com/PDF/04EMN115.pdf>. (accessed: 19.01.2023).
15. Kazimova D. A., Kipshakov S. A., Sharzadin A. M. Competence-based approach to training IT specialists in the information and educational environment. *International Journal of Experimental Education=Mezhdunarodny`j zhurnal e`ksperimental`nogo obrazovaniya*. 2013; (7): 27–31. (in Russ.). Available at: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=3805> (accessed: 19.01.2023).
16. Abilkasimova G., Abdirakish K. D. Features of the competence approach in vocational education. *International Journal of Experimental Education=Mezhdunarodny`j zhurnal e`ksperimental`nogo obrazovaniya..* 2016; (8): 11–13. (in Russ.). Available at: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=10343> (accessed: 19.01.2023).
17. Ignatova S. N., Bozhkov O. B. Professional competencies of heads of municipalities. *St. Petersburg Sociology today=Peterburgskaya sociologiya segodnya*. 2017; (8): 36–53. (in Russ.).
18. Rychikhina N. S., Evdokimova O. V. HR manager career management. *Modern high-tech technologies. Regional application=Sovremennye naukoemkie texnologii. Regional`noe prilozhenie*. 2021; 4(68): 26–31. (in Russ.). DOI 10.6060/snt.20216804.0004.
19. Rychikhina N. S., Korobova O. O., Evdokimova O. V. Competence-based approach to building a career of an HR specialist in a company. *Izvestia of higher educational institutions. The series "Economics, Finance and Production Management"=Izvestiya vy`sshix uchebny`x zavedenij. Seriya: E`konomika, finansy i upravlenie proizvodstvom*. 2022; 01(51): 62–72. (in Russ.). DOI 10.6060/ivecofin.2022511.586.
20. Sizikova V. V., Anikeeva O. A. Modeling of professional standards of social sphere specialists as a basis for the transformation of social practice. *Service in Russia and abroad=Servis v Rossii i za rubezhom*. 2016; 10(8): 105–119. (in Russ.). DOI 10.22412/1995-042X-10-8-12.

## Information about the Authors

### T. K. Rostovskaya

Doctor of Sociology, Professor

ResearcherID: [F-5579-2018](#),

Scopus AuthorID: [57192987864](#)

### N. S. Rychikhina

Candidate of Economics, Associate Professor

Scopus AuthorID: [57218823088](#)

### O. A. Zolotareva

Doctor of Economics, Associate Professor

Scopus AuthorID: [57220901427](#)

The authors declare no conflict of interest.

The article was submitted 07.11.2022; approved after reviewing 31.01.2023; accepted for publication 11.02.2023.