

УДК 159

Таусенева Мария Сергеевна

кафедра социальной психологии, специальность «Психология»,
Санкт-Петербургский государственный университет

tausenevams@gmail.com

Гуриева Светлана Дзахотовна

доктор психологических наук, профессор,
кафедра социальной психологии, специальность «Психология»,
Санкт-Петербургский государственный университет

tausenevams@gmail.com

Maria S. Tauseneva

Saint Petersburg State University
Department of Social Psychology, specialty psychology

tausenevams@gmail.com

Svetlana D. Gurieva

Doctor of Psychology, Professor,
Department of Social Psychology, specialty psychology,
Saint Petersburg State University

tausenevams@gmail.com

КАРЬЕРНОЕ КОНСТРУИРОВАНИЕ КАК МИНИ-СЦЕНАРИЙ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

CAREER DESIGN AS A LIFE SCENARIO FOR MODERN YOUTH

***Аннотация.** В статье рассматривается карьерное конструирование как жизненный сценарий современной молодежи.*

Определены тенденции карьерного конструирования у современных молодых людей. Выявлено, что карьерное конструирование отличается динамичностью и наличием разных видов карьер, молодые люди чаще ориентируются на опыт сверстников, лидеров, создавших собственные проекты, развитие технологий, мировые сообщества, нежели опыт родителей. Выявлено, что удаленная работа, совмещение удаленной и оффлайн-работы, а также – фриланс, представляют собой две развивающиеся тенденции на рынке труда.

***Ключевые слова:** карьера, карьерное конструирование, карьерная стратегия, профессиональная деятельность, ценности*

***Abstract.** The article examines career design as a life scenario for modern youth. The tendencies of career design among modern young people are determined. It was revealed that career design is dynamic and has different types of careers; young people are more likely to be guided by the experience of their peers, leaders who have created their own projects, the development of*

technologies, world communities, rather than the experience of their parents. It was revealed that remote work, combining remote and offline work, and freelancing are two developing trends in the labor market.

Keywords: *career, career design, career strategy, professional activity, values*

В современном обществе карьерный путь или карьерное конструирование будущего специалиста должно быть осмысленным, осознанным, личность должна проявлять активность и мобильность, гибкость в построении своей карьеры, планировать ее, иметь мотивацию к приобретению профессиональных знаний[2].

Методами исследования послужили: анализ научных источников по теме исследования, анализ опросов, результатов отечественных и зарубежных исследований.

Специфика и особенности карьерного конструирования в зарубежных исследованиях представлена в работах R. Dawis & Lofquist, D. Holland, M. Savickas, D. Super, L. Gottfredson.

S. Alvin Leung выделил теорию профессиональной адаптации R. Dawis & Lofquist, теорию профессионального выбора Holland, теорию профессионального развития личности Savickas. решать проблемы молодежи в проектировании профессиональной карьеры[3].

Теория R. Dawis предлагает специалистам по сопровождению и развитию карьеры возможности и способы определения «точек отсчёта» для оказания поддержки в выборе карьеры и адаптации в ней [5].

Для D. Super выбор профессии представляется как процесс определенной фазы профессионального развития. При этом в зависимости от опыта, объективных и субъективных условий профессионального развития меняется и профессиональный выбор[2].

M. Savickas указывает на то, что в рамках одной фазы профессионального развития имеют место быть мини-циклы, связанные с изменением карьеры по личным или социально-экономическим обстоятельствам, в случае потери работы и др. По сути, можно предположить, что процесс карьерного конструирования связан с личностным развитием и самореализацией, отражением Я-концепции в профессиональной среде[4].

По мнению Л.В. Назаровой, на данный момент наблюдается достаточно большой процент незанятой молодежи, избыточность рабочей силы. Данная ситуация усугубляется продолжительной тенденцией несоответствия уровня профессиональной компетентности выпускников потребностям рынка труда, что вынуждает молодых людей менять профессию, получать второе высшее образование, работая не по профессии[1].

Масштабный опрос компании PwC позволил выделить некоторые особенности карьерных представлений молодых специалистов в разных странах мира. К примеру, в Корее сотрудники предпочитают работать в рамках одной компании, поскольку удачная карьера определяется верностью в течение многих лет. В Канаде более 50% молодых сотрудников получают повышение после прямого разговора с руководителем. В Америке молодому сотруднику с высшим образованием получить повышение можно при некоторых условиях - стаж работы, рекомендации, необходимо также отвечать требованиям компании. В Европе выпускники ВУЗов отметили, что за свою жизнь они планируют поработать в 2-5 компаниях. В России только 57% молодых специалистов готовы сменить более 10 компаний.

Становится очевидным тот факт, что новая реальность работы и построения карьерного будущего как жизненного сценария современной молодежи, стремление к самореализации позволяет сделать вывод о том, что карьера утрачивает свои фазы, представляемые долгое время как обучение – работа – выход из активной карьеры. Происходит резкая смена традиционной, привычной для многих поколений модели вхождения в профессиональную карьеру. Если раньше модель карьерной цепочки выстраивалась по принципу обучение – практика – работа – мастерство – активная карьера, то в настоящее время любой человек может сначала получить работу, затем начать обучение, пройти тренинг и начать новую карьеру и постепенно добиться позиции эксперта.

На основе проведенного исследования целесообразно сделать следующие выводы:

1. В современном мире карьера определяется как мини-цикл, который представляет собой как определенный этап жизни личности и включает в себя неудачи и успехи, разочарования и достижения, карьерные переходы методом проб и ошибок или осознанно, направленные на принятие себя в новых ролях и в новых сферах.

2. С учетом современных социально-экономических условий, оказывающих влияние на жизнь и карьеру молодых людей, целесообразно определить особенности карьерного конструирования современной молодежи как жизненного мини-сценария. К ним относятся постоянное развитие, самореализация, индивидуальность, проявление инициативности, активности, инновации и технологии, дизайн-мышление как карьеры, так и своей жизни, ориентация на свежесть идей, собственное видение, лидерство, преодоление неудач, стихийность и нестабильности профессиональных интересов.

3. Молодые люди чаще ориентируются на опыт сверстников, лидеров, создавших собственные проекты, развитие технологий, мировые сообщества, нежели опыт родителей.

4. Удаленная работа, совмещение удаленной и оффлайн-работы, а также фриланс представляют собой две развивающиеся тенденции на рынке труда. Работу home-office молодые люди воспринимают как возможность совмещения работы и путешествия, возможность выбора интересных проектов.

Литература

1. Волкова Н. В., Чикер В. А. Карьерные установки студентов стратегически перспективных направлений обучения / Н.В. Волкова, В.А. Чикер // *Социальная психология и общество*. – 2018. – № 1. – С. 90-107.

2. Субъект труда и организационная среда: проблемы взаимодействия в условиях глобализации / под ред. Журавлева А. Л., Жалагиной Т. А., Журавлевой Е. А., Короткиной Е. Д.: Монография. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2019. – 340 с.

3. Collins A.M., Hislop D., Cartwright S. (2016). *Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors* // *New Technology, Work and Employment* 31(2): 161–175.

4. Henley A. (2017). *The post-crisis growth in the self-employed: Volunteers or reluctant recruits?* // *Regional Studies* 51(9): 1312–1323.

5. Heynes M. (2016). *Developing (tele)work? A multi-level sociotechnical perspective of telework in Ireland* // *Research in Transportation Economics* 57: 21–31.

References

1. Volkova N.V., Chiker V.A. *Career attitudes of students of strategically promising areas of study* / N.V. Volkova, V.A. Chiker // *Social psychology and society*. - 2018. - No. 1. - Pp. 90-107.

2. *Subject of labor and organizational environment: problems of interaction in the context of globalization* / ed. A.L. Zhuravleva, T.A. Zhalagina, E.A. Zhuravleva, E.D. Korotkina: Monograph. - Tver: Tver. state un-t, 2019. - 340 p.

3. Collins A.M., Hislop D., Cartwright S. (2016). *Social support in the workplace between teleworkers, office-based colleagues and supervisors* // *New Technology, Work and Employment* 31(2): 161–175.

4. Henley A. (2017). *The post-crisis growth in the self-employed: Volunteers or reluctant recruits?* // *Regional Studies* 51(9): 1312–1323.

5. Heynes M. (2016). *Developing (tele)work? A multi-level sociotechnical perspective of telework in Ireland* // *Research in Transportation Economics* 57: 21–31.