

КАРЬЕРНОЕ КОНСТРУИРОВАНИЕ, КАК ЖИЗНЕННЫЙ СЦЕНАРИЙ СОВРЕМЕННОЙ МОЛОДЕЖИ

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается карьерное конструирование как жизненный сценарий современной молодежи.

Материалом исследования послужили результаты опросов, проведенных центрами и компаниями по вопросам карьерного конструирования, анализ новых исследований.

Определены тенденции карьерного конструирования у современных молодых людей. 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 прагматизм, высокая частота переходности из одного карьерного поля в другое ввиду нестабильности профессиональных интересов. 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.

ИНФОРМАЦИЯ О СТАТЬЕ. Дата поступления 7 марта 2021 г.; дата принятия к печати 19 июля 2021 г.; дата онлайн-размещения 31 августа 2021 г.

CAREER DESIGN AS A LIFE SCENARIO FOR MODERN YOUTH

ABSTRACT. The article examines career design as a life scenario for modern youth. The research material was the results of surveys conducted by centers and companies on career design issues.

The tendencies of career design among modern young people are determined. These include constant development, self-actualisation, individuality, initiative, activity, innovation and technology, design thinking both in career and in personal life, focus on freshness of ideas, own perspective, leadership, overcoming failures, spontaneity and pragmatism, high frequency of transition from one career field to another due to the instability of professional interests. 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 created their own projects, technology development or 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.

ARTICLE INFO. Received March 7, 2021; accepted July 19, 2021; available online August 31, 2021.

Введение

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, умений и быть психологически, личностно готовым к выполнению профессиональной деятельности [1]. Карьера рассматривается как целенаправленный и динамичный процесс, результат осознанной позиции и поведения человека, ориентированного на достижение профессиональных целей [2].

Для современной молодежи характерно совмещение учебы и работы, как временной, так и постоянной. С одной стороны, данная тенденция позволяет получить опыт в процессе начальной трудовой адаптации, с другой, — повышает риски не получить образование и тем самым сформировать неадаптивные типы поведения, свойственные какой-либо одной категории труда (умственный/физический) и не свойственный для другой [3].

Материалы и методы исследования

Методами исследования послужили опросы населения с небольшой выборкой и затем обработка данных.

Материалом исследования послужили результаты опросов, проведенных центрами и компаниями по вопросам карьерного конструирования.

Результаты исследования и их обсуждение

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. Разработки вышеперечисленных ученых решали проблемы молодежи в проектировании профессиональной карьеры как на глобальном международном уровне, так и в условиях, учитывающих особенности национального развития и своеобразия культурной среды [4].

S. Osipow помимо выше указанных выделяет теорию социального обучения Krumboltz и теорию профессионального развития личности D. Super.

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

В теории J. Holland неопределенности в выборе профессии связана с профессиональной идентичностью (ясность и четкость целей, ожиданий, их стабильность): чем выше уровень профессиональной идентичности, тем меньше трудностей с принятием карьерных решений [6].

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 [1].

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 [7].

Теория исключений и компромисса L. Gottfredson связывает карьерные представления молодых специалистов и психологическими способностями детей: дети способны анализировать и систематизировать информацию о профессиональной деятельности. В результате в молодом возрасте выбор профессии связывается со степенью престижности той или иной профессии, обуславливается культурным, социально-экономическим аспектами [5].

Среди современных отечественных исследователей можно выделить работы М.Р. Плотницкой, Т.С. Киенко, Н.А. Кузнецовой [2].

По мнению Л.В. Назаровой, на данный момент наблюдается достаточно большой процент незанятой молодежи, избыточность рабочей силы (в том числе имеющих высшее образование). 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. Ярким примером являются молодые педагоги, которые, выпустившись из педагогического ВУЗа / СПО идут работать консультантами, продавцами, менеджерами [1].

В работах М.Р. Плотницкой представлена типология карьерных стратегий, в основу которой положены полярные жизненные ориентации «быть» и «иметь» (по Э. Фромму), показатели самореализации (удовлетворенность и продуктивность). Показатель удовлетворенности связан со степенью достижения целей, продуктивность соотносится с их осмысленностью. Автором выделены следующие карьерные стратегии:

- прогрессивная, обусловленная внутренними факторами развития личности (общая жизненная ориентация, личностный рост, ценности и др.);

- рецептивная, в основе выбора которой лежат во внешнем характере выбора карьерного пути (ориентированность на внешнюю среду, наличие гедонистических целей, фрагментарность картины мира, социальная заданность карьерных устремлений) [2].

Т.С. Киенко, Н.А. Кузнецова рассматривали карьерные пути с точки зрения сочетаемости ожидаемых показателей карьерного поведения, социальной мобильности и готовности к работе выделяются и выделили активный, зависимый, пассивный, смешанный типы [3].

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 (особо ценится командность). 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.

Другая тенденция представлена в опросе Левада-центра в 2018 г. [5]. Опрос показал, что 46 % молодых людей 18 лет возраста и старше не имеют представления, что с ним будет в ближайшие месяцы в профессиональном плане. Опрос BLS, 2019 г. показал, что в США 70 % молодых людей 18–24 лет работают менее одного года у одного работодателя, а в возрасте 25–34 лет меняют работу в среднем 4,5 раза [8].

Данные опроса позволяют сделать вывод о кардинальной трансформации карьерных представлений у современной молодежи. Типичные модели карьерного конструирования — статусная, материальная, достиженияческая видоизменяются, индивидуализируются, характеризуются противоречивым сочетанием традиционных коллективных, терминальных, патерналистских ценностей и ожиданий и ин-

дивидуальности, утраты профессиональных стереотипов, отсутствием боязни рисковать. Следует отметить, что родители, люди старшего поколения утрачивают свой авторитет. Молодые люди по большей части ориентируются на опыт сверстников, лидеров, создавших собственные проекты, развитие технологий, мировые сообщества. В связи с этим наблюдается рост проектов/брендов/стартапов в сфере инфобизнеса, коучинга, онлайн- и дизайн-проектов [9]. Данную тенденцию подтверждает исследование «Молодежного стартап-движения в России», согласно которому 8,2 % российских студентов создали и/или развивают стартап, а 5,4 % являются основателями. Главным мотивом участия студентов в создании и развитии стартапа является мнение, что это «увлекательная деятельность, оригинальные, нестандартные задачи» — 60 % респондентов, «научные исследования, разработки, изобретения, творчество» — 36 %, «получение передовых и востребованных знаний, навыков, опыта» — 33 %, «более быстрое получение прибыли, узнаваемости, известности стартапа/продукта» — 32 %, «получение высоких доходов» — 28 % [1].

Достаточно активную деятельность ведут фрилансеры. Идея фриланса как нового способа работы вне офиса с использованием средств коммуникации принадлежит Д. Ниллесу с 1972 г. В кризисных условиях рынка труда фриланс имеет большие преимущества для молодых специалистов: избежать сложностей с построением карьеры, нивелирование трудностей с подстройкой под традиционные офисные правила и режим работы, возможность найти работу по своим интересам и финансовым потребностям, самовыражения. Согласно исследованию FL.ru, в России в 2019 г. 53 % фрилансеров старше 31 года, остальные — молодые специалисты. Наиболее важными критериями выбора фрилансеры до 31 года назвали гибкий график и отсутствие привязки к определенному месту, возможность выбора интересных проектов [8].

В США и Европе по данным McKinsey на 2016 г. 162 млн чел. являются фрилансерами [10].

Еще одной тенденцией с началом пандемии COVID-19 является удаленная работа в рамках компании. В России режим удаленной работы начал развиваться сравнительно недавно, а после карантинных мероприятиях закрепился официально в Трудовом кодексе. А именно в главе Особенности регулирования труда дистанционных работников появилась в ТК в 2013 г. В декабре 2020 г. были внесены изменения, в том числе касающиеся временной дистанционной занятости.

Согласно исследованию АНО «Россия» и ГК «ЭФКО» 2019 г., более половины современных выпускников желают работать удаленно с совмещением оффлайн (55 %), 40 % рассматривают только оффлайн- работу, 5 % — только полностью удаленную работу. При этом каждый пятый выпускник мечтает создать собственный бизнес, по 25 % рассматривают работу в госсекторе и в корпорациях. Тем не менее лишь 4 % выпускников рассматривают заводы, 3 % — работу в стартапах [11].

35 % респондентов отметили, что сначала необходимо получить необходимый опыт для построения карьеры. Российское исследование показало, что важными критериями при выборе места работы являются наличие возможностей для карьеры и профессионального роста, на втором месте — уровень заработной платы.

Проблема конструирования карьеры молодых специалистов активно решается посредством различных видов HR-проектов.

Интересен опыт карьерного конструирования в американских компаниях. HR-специалисты компании Accenture предпочитают четко формулировать требования к кандидатам. Aflac, Genentech, American Express создают внутренние центры карьер, в которых карьерные консультанты работают с сотрудниками [12].

Опросы сотрудников компания Aflac показали, что работники не уверены в будущем в компании, поскольку не рассчитывали когда-либо получить повышение. В результате проведенного исследования компанией был создан Центр карье-

ры. С одной стороны, такой подход снизил текучесть ценных кадров, с другой, — повысил уровень сознательного ухода сотрудников по причине того, что компания не смогла обеспечить их карьерные планы [12].

Центр карьеры компании Genentech, проводит индивидуальные консультации сотрудников по карьерному конструированию [13].

American Express в своем центре карьеры работает в основном с сотрудниками колл-центров, обучая их создавать личный бренд и приобретать необходимые знания для дальнейшей карьеры [14].

Компания Coca-Cola Amatil (представительство в Новой Зеландии) работает с молодыми специалистами таким образом: проводит опросы сотрудников на тему, что они ценят в работе, далее предлагает должности, которые больше всего им подходят. Серия HR-инициатив позволяет любому сотруднику в неформальной обстановке обсудить свои карьерные планы, что позволило за 2018-2019 гг. снизить текучесть молодых специалистов на 50 % [15].

Опыт работы с молодыми специалистами компании RetailMeNot показывает, что молодые люди находятся в постоянном поиске лучших карьерных перспектив и более гибкого графика [16]. Для удержания данной группы сотрудников компания помимо указания рабочих обязанностей внутренних вакансий публикует зон ответственности, необходимых компетенций и навыков — это позволяет сотрудникам оценить свои профессиональные компетенции, возможности и навыки и осознанно претендовать на желаемую должность.

Ускорение информационных и технологических процессов, роль социальных сетей и новых медиа позволило снизить возрастной, финансовый, компетентностный барьеры входа в мир профессионального труда. В настоящее время можно наблюдать две тенденции — сверхбыстрых карьер, когда личность выстраивает свой бренд за несколько недель и выходит на рынок, и сверххраних карьер, когда человек в подростковом возрасте начинает заниматься блоггерством [17]. Сверхбыстрые карьеры, равно как и частая смена работы у российских молодых людей по сравнению с сотрудниками западных компаний, по мнению Shell Global Solutions, является на данный момент нормой. Однажды показав хорошие результаты в работе, они ожидают быстрого прогресса в карьере, если в течение какого-то времени их ожидания не оправдываются, они быстро расстаются с компанией [18].

К сверххраним карьер можно отнести детские влоги Mister Max, Miss Katy, Like Nastya — дети 3–7 лет распаковывают игрушки, их родители записывают постановочные видео и зарабатывают на рекламе [19; 20]. Fashion-блогеры, как правило, начинают заниматься блоггерством либо в подростковом возрасте, либо позже, зачастую без профильного образования. Первоначальной идеей чаще всего становится привлечение внимания, желание публичности, поиска себя, своего стиля и вкуса, приобретая при этом определенные знания, навыки анализа, систематизации информации и «экспертного» представления своего блога. Если заинтересованность сохраняется, то блоггинг становится основной работой.

Таким образом, 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.

Заключение

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 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 прагматизм, высокая частота переходности из одного карьерного поля в другое ввиду нестабильности профессиональных интересов.

3. Карьерное конструирование отличается динамичностью и наличием разных видов карьер — традиционных, построенных по принципу обучение — практика — работа — мастерство — активная карьера, сверххранных, сверхбыстрых, а также по принципу «сначала работа, затем обучение и опыт».

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

5. 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.

6. Опыт конструирования карьеры молодых специалистов в зарубежных компаниях показывает направленность на выявление талантов, развитие профессиональных компетенций, необходимых для получения той или иной должности, и удержание сотрудников в рамках компании.

Список использованной литературы

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

2. Недбаев Д.Н. Психологические детерминанты формирования карьерной направленности личности / Д.Н. Недбаев, М.М. Филин // Международный журнал медицины и психологии. — 2019. — № 4. — С. 169–177.

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

4. Collins A.M. Social Support in the Workplace Between Teleworkers, Office-Based Colleagues and Supervisors / A.M. Collins, D. Hislop, S. Cartwright // New Technology, Work and Employment. — 2016. — Vol. 31, iss. 2. — P. 161–175.

5. Heynes M. Developing (Tele)work? A Multi-Level Sociotechnical Perspective of Telework in Ireland / M. Heynes // Research in Transportation Economics. — 2016. — Vol. 57. — P. 21–31.

6. Appleby D.C. An Online Career-Exploration Resource for Psychology Majors / D.C. Appleby // Society for the Teaching of Psychology's Office of Teaching Resources. — 2016. — URL: <http://www.teachpsych.org/resources/Documents/otrp/resources/appleby-16students.docx>.

7. Henley A. The Post-Crisis Growth in the Self-Employed: Volunteers or Reluctant Recruits? / A. Henley // Regional Studies. — 2017. — Vol. 51, iss. 9. — P. 1312–1323.

8. Marttinen E. Intentional Engagement in the Transition to Adulthood: An Integrative Perspective on Identity, Career, and Goal Developmental Regulation / E. Marttinen, J. Dietrich, K. Salmela-Aro // *European Psychologist*. — 2018. — No. 23 (4). — P. 311–323.
9. Musset P. Working it Out: Career Guidance and Employer Engagement / P. Musset, L.M. Kurekova // *OECD Education Working Papers*. — 2018. — No. 175. — P. 2–91.
10. Vespia K.M. Faculty and Career Advising: Challenges, Opportunities, and Outcome Assessment / K.M. Vespia, S.D. Freis, R.M. Arrowood // *Teaching of Psychology*. — 2018. — Vol. 45. — P. 24–31.
11. Felstead A. Assessing the Growth of Remote Working and its Consequences for Effort, Well-being and Work-Life Balance / A. Felstead, G. Henseke // *New Technology Work and Employment*. — 2017. — Vol. 32. — P. 195–212.
12. Patel D. 10 Ways to Prepare for Gen Z in the Workplace / D. Patel // *Forbes*. — 2017. March 29. — URL: <https://www.forbes.com/sites/deeppatel/2017/03/29/10-ways-to-prepare-for-gen-z-in-the-workplace/#7e97535229ee>.
13. Weinbaum C. The Millennial Generation: Implications for the Intelligence and Policy Communities / C. Weinbaum, R. Girven, J. Oberholtzer. — Santa Monica : RAND, 2016. — 62 p. — URL: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR1306.html.
14. Wheatley D. Employee Satisfaction and Use of Flexible Working Arrangements / D. Wheatley // *Work, Employment and Society*. — 2017. — Vol. 31, iss. 4. — P. 567–585.
15. Warr P. Self-Employment, Personal Values, and Varieties of Happiness-Unhappiness / P. Warr // *Journal of Occupational Health Psychology*. — 2017. — Vol. 23, iss. 3. — P. 388–401.
16. Vilhelmson B. Who and Where Are the Flexible Workers? Exploring the Current Diffusion of Telework in Sweden / B. Vilhelmson, E. Thulin // *New Technology, Work and Employment*. — 2016. — Vol. 31, iss. 1. — P. 77–96.
17. Viewing the Career Indecision Profile within a Theoretical Context: Application of the Social Cognitive Career Self-Management Model / R.W. Lent, R.J. Wang, T.R. Morris [et al.] // *Journal of Counseling Psychology*. — 2019. — Vol. 66, iss. 6. — P. 690–700.
18. Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices / M. Taylor, G. Marsh, D. Nicol [et al.]. — 2017. — 115 p. — URL: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf.
19. Pfau B. What do Millennials Really Want at Work? The Same Things as the Rest of Us Do / B. Pfau // *Harvard Business Review*. — 2017. — April 07. — URL: <https://hbr.org/2016/04/what-do-millennials-really-want-at-work>.
20. Drawing the Future / N. Chambers, J. Rehill, E.T. Kashefpakdel, C. Percy. — London : Education and Employers, 2018. — 104 p.

Информация об авторе

Таусенева Мария Сергеевна — аспирант, кафедра социальной психологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, e-mail: TausenevaMS@gmail.com.

Author

Maria S. Tauseneva — PhD Student, Department of Social Psychology, Saint Petersburg State University, Saint Petersburg, Russian Federation, e-mail: TausenevaMS@gmail.com.

Для цитирования

Таусенева М.С. Карьерное конструирование, как жизненный сценарий современной молодежи / М.С. Таусенева. — DOI 10.17150/2411-6262.2021.12(3).24 // *Baikal Research Journal*. — 2021. — Т. 12, № 3.

For Citation

Tauseneva M.S. Career Design as a Life Scenario for Modern Youth. *Baikal Research Journal*, 2021, vol. 12, no. 3. DOI: 10.17150/2411-6262.2021.12(3).24. (In Russian).