

Карьерные стратегии: теория и практика выстраивания

Н. М. Мекеко

РУДН, Москва, Россия

АННОТАЦИЯ

Введение. Современный рынок труда требует от специалистов не только глубинного владения профессиональными навыками, но и готовности развивать метапрофессиональные гибкие навыки в контексте выстраивания своих карьерных стратегий. Более того, речь идет о потенциальной возможности смены профессионального поля деятельности. Очевидно, что указанный ландшафт во многом определяет необходимость непрерывного саморазвития, отслеживания тенденций на рынке труда, следования трендам глобального обмена информацией.

Цель. Журнал Работа и карьера создает платформу для коммуникации и обмена информацией относительно заявленной проблематики с тем, чтобы транслировать наиболее актуальную научно валидированную информацию, развивать научное знание в указанной предметной области.

Материалы и методы. Редактор журнала, опираясь на ключевые слова, провел поиск в международной базе данных Скопус и Google Scholar с тем, чтобы аккумулировать наиболее релевантные источники, отражающие современное состояние проблемы. Анализ указанных источников позволил представить основные подходы к выстраиванию карьерных стратегий, нашедшие отражения в предыдущих исследованиях. Опираясь на полученные данные, автор статьи визуализировал основные тренды.

Результаты и их применение. Полученные результаты свидетельствуют о кардинальной трансформации рынка труда, неизменно обуславливающей и смену карьерных стратегий. Отсюда возрастает роль первичной профессионализации, поскольку выбор карьеры должен определяться не доступностью образовательного института, а внутренней мотивацией к деятельности.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

работа, карьера, карьерная стратегия, глобальные трансформации рынка труда

Для цитирования: Мекеко Н.М. (2022). Карьерные стратегии: теория и практика выстраивания. *Журнал Работа и Карьера*, 1(1), 4-9. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.7>

Корреспонденция:

Наталья Михайловна Мекеко
nmekeko@yandex.ru

Заявление о доступности

данных: данные текущего исследования доступны по запросу у корреспондирующего автора.

Конфликт интересов:

автор сообщает об отсутствии конфликта интересов.

Поступила: 01.03.2022

Принята после

рецензирования: 15.03.2022

Опубликована: 30.03.2022



Career Strategies: Theory and Practice of Alignment

Nataliya M. Mekeko

RUDN University, Moscow, Russia

ABSTRACT

Background. The modern labor market requires from specialists not only a deep knowledge of professional skills, but also a willingness to develop meta-professional soft skills in the context of building their career strategies. Moreover, we are talking about the potential possibility of changing the professional field of activity. Obviously, this landscape largely determines the need for continuous self-development, tracking trends in the labor market, and following trends in the global exchange of information.

Purpose. The Journal of Employment and Career creates a platform for communication and information exchange on the stated issues in order to broadcast the most relevant scientifically validated information, to develop scientific knowledge in the specified subject area.

Materials and Methods. Based on keywords, the editor of the journal conducted a search in the international databases Scopus and Google Scholar in order to accumulate the most relevant sources reflecting the current state of the problem. An analysis of these sources made it possible to present the main approaches to building career strategies that were reflected in previous studies. Based on the data obtained, the author of the article visualized the main trends.

Results and Implications. The obtained results testify to the cardinal transformation of the labor market, which invariably causes a change in career strategies. Hence, the role of primary professionalization increases, since the choice of a career should be determined not by the availability of an educational institution, but by internal motivation for activity.

KEYWORDS

work, career, career strategy, global transformations of the labor market

To cite: Mekeko, N. M. (2022). Career strategies: Theory and practice of alignment. *Journal of Employment and Career*, 1(1), 4-9. <https://doi.org/10.56414/jeac.2022.7>

Correspondence:

N. M. Mekeko
nmekeko@yandex.ru

Declaration

of competing interest:

none declared.

Received: 01.03.2022

Accepted: 15.03.2022

Published: 30.03.2022

Copyright: © 2022 The Author



ВВЕДЕНИЕ

Сфера труда переживает существенные трансформационные изменения, обусловленные технологическим прогрессом, глобальным капитализмом, тенденциями развития рынков и дерегулированием со стороны государства (Barley et al., 2017). Как результат, человечество переживает новые вызовы в сфере самореализации. Самореализация мыслится в качестве определяющего конструкта развития личности в контексте цифрового социума. Значимым компонентом самореализации выступает эффективное выстраивание карьеры. Последнее позволяет не только

достичь материального благополучия, власти и уверенности в себе, но и удовлетворяет целый ряд психологических потребностей личности, фундирует её развитие.

Традиционная дефиниция термина «карьера» определяет последнюю в качестве индивидуально воспринимаемой последовательности отношений и поведения, «связанных с опытом работы и действиями, связанными с работой, на протяжении всей жизни человека» (Hall, 1976, p. 12). Принципиально важным является восприятие конкретным индивидом сути термина «карьера» как (1) целенаправленного продвижения в

профессиональной / служебной деятельности, или как (2) сумму последовательно занимаемых должностей и рабочих мест.

Первый из предложенных вариантов требует обязательной карьерной стратегии, предполагающей, что уже сам метод продвижения и организации деятельности обеспечивает индивиду максимально эффективное продвижение в структуре организации. Такой подход параллельно позволяет ослабить действие любых факторов сдерживающих или препятствующих карьерному росту. Главная задача подобной стратегии - обеспечение устойчивости карьерного роста.

Компоненты карьерной стратегии и первичная профессионализация

Карьерная стратегия включает в себя ряд компонентов, эффективное сочетание которых повышает или снижает её потенциал: (1) цели, которые человек преследует в своей карьере, (2) сочетание жизненных целей с ценностями, (3) принципы и атрибуты реализации карьерных целей. Эффективность взаимодействия всех указанных компонентов во многом обусловлена степенью развития гибких (soft) и жестких (hard) навыков, культурно-нравственными факторами и геополитической ситуацией (Shaito, 2019).

Планированию профессионального пути требует четкого осознания (1) этапности процесса, (2) необходимости учета личностных факторов (в том числе, особенности психики, сумма качеств личности, особенности воспитания, нравственные убеждения), (3) уровень профессиональной подготовки, (4) уровень мотивации личности к достижению цели. Уровень мотивации к деятельности зависит от побуждения человека к выполнению трудовых задач путем активизации его волевой сферы.

Карьера начинается не с началом реализации профессиональной деятельности, а с выбора ее сферы. Отсюда, профориентация школьников приобретает магистральное значение для всего их последующего профессионального становления. Но и сам факт эффективной профориентации не является гарантом начала успешной карьерной стратегии. Не менее важным является и характер протекания первичной профессионализации в контексте избранного учебного заведения (Тихонова и др., 2021). Под первичной профессионализацией принято понимать процесс становления специалиста, включающий в себя приобретение профессиональных умений и навыков, необходимых для успешного начала профессиональной деятельности (Ангеловский, 2011). Получение качественного образования является синонимом приобретения власти над своим профессиональным будущим. И то, насколько глубоко подходит

обучающий к постижению избранной профессии, не является эквивалентом получения диплома. Сам по себе диплом, вне стоящего за ним образовательного опыта, не имеет значения (Owyang, 2012).

Очевидно, что то, насколько учебное заведение окажется способным трансформировать личность студента в значимый субъект профессиональной деятельности и профессиональных отношений, напрямую определит и ландшафт вторичной профессионализации (становление и развитие личности в контексте реализации профессиональной деятельности, накопление профессионального мастерства и формирование нравственных установок в профессии).

Каждая конкретная личность, реализуя деятельность, следует собственным мотивам, определяющим и направления развития карьерных стратегий: (1) по горизонтали, или (2) по вертикали. «Горизонтальный» формат связан с углублением компетенций специалиста в рамках одной деятельности (специализацию). «Вертикальный» формат предполагает рост в должности и предполагает эффективный тайм-менеджмент: от низшей должности к высшей. Подобный «рост» реализуется, либо в одной и той же организации, либо в одной и той же профессиональной области и сопровождается повышением объема ответственности работника (Пул, Уорнер, 2002).

Оба варианта карьерного роста требуют постоянного совершенствования посредством прохождения повышения квалификации, получения второго образования или научной степени, развития дополнительных навыков. Но все вышеуказанные шаги значительно выиграют в ситуации непрерывного развития гибких навыков личности (Раицкая, Тихонова, 2018). Профессиональные навыки, не базирующиеся на гибких навыках обречены на стагнацию.

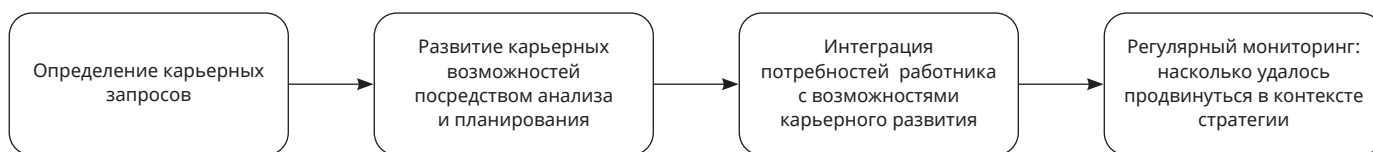
Процесс развития карьеры

Элементами карьерного менеджмента, отсюда, выступают: (1) образование, (2) личностные качества, определяющие возможность реализации профессиональной деятельности (стратегические, тактические...), (3) профессиональная сеть, (4) опыт. Соединение указанных компонентов определяет процесс развития карьеры (см. схему 1)¹.

¹ Здесь и далее схемы составлены с опорой на отчет Shaito, F. (2019). Career development: An overview. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.14081.81760>

Схема 1

Процесс развития карьеры

**Схема 2**

Селф-менеджмент



Стратегии развития карьеры могут иметь индивидуальный (инициатива со стороны индивида = селф-менеджмент) или организационный (целенаправленная политика организации) характер.

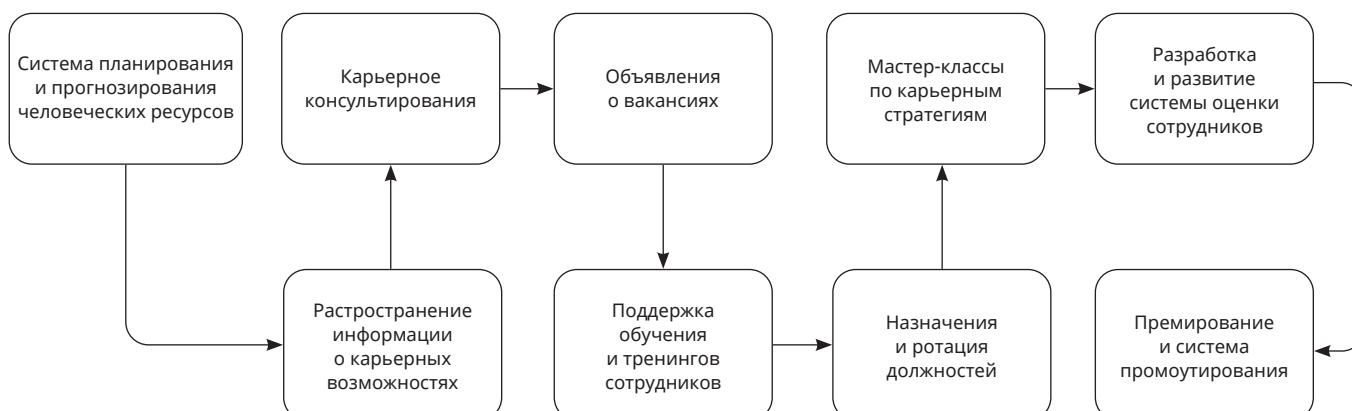
Индивидуальные горизонты карьеры включают в себя этапы, представленные на схеме 2 и требуют непрерыв-

ного воспроизведения с тем, чтобы добиться их эффективной реализации.

Будучи поддержанными организацией, индивидуальные горизонты карьерного развития существенным образом усилятся. К организационным стратегиям карьерного продвижения относят:

Схема 3

Организационный менеджмент



Трансформация карьерной стратегии

Трансформации реальности (глобализация, технологический прогресс, увеличение мозаичности рабочей силы и широкое использование аутсорсинга, частичной занятости и временных сотрудников) изменила традиционные организационные структуры, отношения между работодателем и работником и условия работы и обусловили необходимость постоянной адаптации выстраивания карьерных стратегий. Сегодня набирают обороты «вынужденное предпринимательство», смена профессиональной деятельности в течение жизни, «откладывание пенсии», изменение отношения к профессиональным обязанностям (Sullivan, & Baruch, 2009). Как результат, все активнее проявляется акцент на индивидуальном формате развития карьерных стратегий. Ряд ученых настаивают, что организационные формы развития карьерных стратегий все еще преобладают (Tomlinson et al., 2018). Однако, все активнее анонсируется и противоположная точка зрения (Lee et al., 2018). Несмотря на то, что организации активно работают над стратегиями развития и продвижения сотрудников, последнее все чаще принимают смелые решения относительно своей профессиональной деятельности, выбирая «транзакционные отношения работодатель — сотрудник» и не опасаясь менять место работы (Hall, 2004).

Переход от долгосрочных к краткосрочным трудовым отношениям влияет на образовательный ландшафт, функционирование рынка труда, государственную политику и программы по поддержке работающего населения. Университеты, нацеленные на подготов-

ку студентов к «пожизненной» линейной работе в одной / двух организациях, неизбежно трансформируют программы обучения. Студентов готовят к альтернативным, разнонаправленным карьерным стратегиям (Baruch, 2004). Развитие аутсорсинга за пределы страны, сокращает возможности трудоустройства внутри страны, что изменяет структуру организации рабочей силы, влияет на торговые соглашения и стандарты производственной безопасности между странами. Политики и государственные лидеры могут столкнуться с растущим давлением, требующим принятия законов, защищающих рабочие места и продукцию своих избирателей (Sullivan & Baruch, 2009).

ВЫВОДЫ

В ответ на глобальные изменения появляется множество новых теорий развития карьеры. Эти теории фокусируются на совместимости личности и организации, стремлении к самореализации и, наконец, к выстраиванию успешной карьеры, позволяющей сохранить возможность трудоустройства в любых обстоятельствах (Gander, 2022). Изменение практики найма приводит к изменению карьерных стратегий: отсюда, карьерные стратегии должны находиться в фокусе исследований и перманентно адаптироваться к реалиям. И именно в таком разрезе мы предлагаем авторам Журнала Работа и карьера анализировать карьерные стратегии и возможности их трансформации. ■

ЛИТЕРАТУРА

- Ангеловский, А. А. (2011). Профессионализация личности. Социальные агенты первичной и вторичной профессионализации. *Сибирский педагогический журнал*, (7), 70–79.
- Пул, М., Уорнер, М. (2002). *Управление человеческими ресурсами*. СПб.: Питер.
- Раицкая, Л. К., Тихонова, Е. В. (2018). Soft skills в представлении преподавателей и студентов российских университетов в контексте мирового опыта. *Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика*, 15(3)6 350–363. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2018-15-3-350-363>
- Тихонова, Е. В., Косычева, М. А., Ефремова, Г. И. (2021). Первичная профессионализация студентов-иностранцев: барьеры, стигматизация, адаптация. *Интеграция образования*, 25(4), 608–628. <https://doi.org/10.15507/1991-9468.105.025.202104.608-628>
- Barley, S. R., Bechky, B. A., & Milliken, F. J. (2017). The changing nature of work: Careers, identities, and work lives in the 21st century. *Academy of Management*, 3(2), 111–115. <https://doi.org/10.5465/amd.2017.0034>
- Baruch, Y. 2004b. Transforming careers: From linear to multidirectional career paths. *Career Development International*, 9, 58–73. <https://doi.org/10.1108/13620430410518147>
- Gander M. A (2022). Holistic career framework: Integrating Bourdieu and career theory. *Australian Journal of Career Development*, 31(1), 14–25. <https://doi.org/10.1177/10384162211070081>

- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Hall, D.T. 1976. Careers in organizations. Pacific Palisades: Goodyear.
- Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job in security and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(January), 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Owyang, J. (2012, November 17). The four elements of career management in business. <http://webstrategist.com/blog/2012/11/17/the-four-elements-of-career-management-in-business/>
- Shaito, F. (2019). Career development: An overview. <http://dx.doi.org/10.13140/RG.2.2.14081.81760>
- Sullivan, S., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management*, 35(6), 1542-1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Tomlinson, J., Baird, M., Berg, P., & Cooper, R. (2018). Flexible careers across the life course: Advancing theory, research and practice. *Human Relations*, 71(1), 4–22. <https://doi.org/10.1177/0018726717733313>