

Journal of Employment & Career

eISSN 2782-6856

3(1) | 2024

ЖУРНАЛ РАБОТА И КАРЬЕРА

E&C

РАБОТА И КАРЬЕРА

Журнал Работа и Карьера освещает исследования в сфере психологии труда, производственных отношений и профессионального общения, влияния профессиональной сферы жизнедеятельности на общество и личностное развитие. Особое внимание уделяется социологическим и междисциплинарным исследованиям, анализирующим все формы реализации профессиональной деятельности и их связь с более широкими социальными процессами и структурами, а также с качеством жизни общества. Журнал Работа и Карьера охватывает изучение процесса труда; трудовые отношения; изменения на рынках труда; гендерное и иные формы разделения труда. Среди освещаемых тем – профессиональное образование, развитие карьеры для студентов-иностранцев, развитие карьеры для людей с особыми потребностями, влияние развития карьеры на семью, воздействие карьерных устремлений на психологический статус личности. Журнал публикует оригинальные исследования, систематические обзоры литературы, краткие сообщения и статьи-мнения.

Главный редактор

Мекеко Наталья Михайловна

член-корреспондент РАО, д-р пед. наук, канд. филол. наук, заведующая кафедрой иностранных языков факультета физико-математических и естественных наук, Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Бессчетнова Оксана Владимировна

д-р соц. наук, профессор, Российский биотехнологический университет, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

Косычева Марина Александровна

канд. филол. наук, доцент, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

Шленская Наталия Марковна

канд. хим. наук, доцент, Московский гуманитарно-экономический университет, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ

Раицкая Лилия Климентовна

д-р пед. наук, канд. экон. наук, доцент, Московский государственный институт международных отношений (университет), Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))([ResearcherID](#))

Барановская Татьяна Артуровна

д-р псих. наук, профессор, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Российская Федерация ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Фомина Светлана Николаевна

д-р пед. наук, доцент, Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Ефремова Галина Ивановна

д-р психол. наук, профессор, Российский биотехнологический университет, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

Гайдамашко Игорь Вячеславович

д-р психол. наук, доцент, Сочинский государственный университет, Сочи, Российская Федерация

Письменная Елена Евгеньевна

д-р соц. наук, доцент, Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Фахрутдинова Анастасия Викторовна

д-р пед. наук, профессор, Казанский (Приволжский) федеральный университет, Казань, Российская Федерация ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Ерофеева Мария Александровна

д-р пед. наук, профессор, Московский университет МВД РФ им. В.Я. Кикотя, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

Бессчетнова Оксана Владимировна

д-р соц. наук, доцент, Российский национальный исследовательский медицинский университет им. Н.И. Пирогова, Москва, Российская Федерация ([ORCID](#))

Сангилбаев Оспан Сейдуллаевич

д-р психол. наук, профессор, Университет Туран, Алматы, Казахстан ([ORCID](#))

Буй Фу Хунг

доктор философии, Университет Малайи, Малайя ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Фумитака Фуруока

доцент, Университет Хошимина, Вьетнам ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Лариса Никитина

старший преподаватель, Университет Малайи, Малайзия ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Учредитель и издатель

ООО «Редакция журнала "Работа и карьера"»

Адрес учредителя и издателя

117321, Москва г., ул. Профсоюзная, д. 128А, помещ. 249

Сайт: <https://eac.elpub.ru/>

E-mail: jec.editors@gmail.com

Выходит 4 раза в год

Основан в 2021 г.

Зарегистрировано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций. Свидетельство о регистрации ЭЛ № ФС 77-81800 от 27.08.2021 г.

Journal of Employment and Career covers research in the field of labor psychology, industrial relations, and professional communication, the impact of the professional sphere of life on society, and personal development. Particular attention is paid to sociological and interdisciplinary research that analyzes all forms of professional activity and their relationship with broader social processes and structures, as well as with the quality of life in society. The Journal of Employment and Career covers the study of the work process, labor relations, changes in labor markets, gender, and other forms of division of labor. Among the topics covered are vocational education, career development for foreign students, career development for people with special needs, the impact of career development on the family, the impact of career aspirations on the psychological status of an individual.

The journal publishes original research, systematic literature reviews, short communications and forward-looking articles.

Editor-in-chief

Nataliya M. Mekeko

Dr. Sci. (Educ.), Corresponding Member of the Russian Academy of Education Since; Cand. Sci. (Philol.), Head of the Department of Foreign Languages, Faculty of Physics, Mathematics and Natural Sciences, Peoples' Friendship University of Russia, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

EDITORIAL BOARD

Oksana V. Beschetnova

Dr. Sci. (Soc.), Professor, Russian Biotechnological University, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

Marina A. Kosycheva

Cand. Sci. (Philol.), Associate Professor, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

Nataliya M. Shlenskaya

Cand. Sci. (Chem.), Associate Professor, Moscow State Humanitarian and Economic University, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

EDITORIAL COUNCIL

Lilia K. Raitskaya

Dr. Sci. (Educ.), Cand. Sci. (Econ.), Associate Professor, MGIMO University, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Tatyana A. Baranovskaya

Dr. Sci. (Psychol.), Professor, National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Svetlana N. Fomina

Dr. Sci. (Educ.), Associate Professor, Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Galina I. Efremova

Dr. Sci. (Psychol.), Professor, Russian Biotechnological University, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

Igor V. Gaidamashko

Dr. Sci. (Psychol.), Associate Professor, Sochi State University, Sochi, Russian Federation

Elena E. Pismennaya

Dr. Sci. (Soc.), Associate Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Anastasia V. Fakhruudinova

Dr. Sci. (Educ.), Professor, Kazan Federal University, Kazan, Russian Federation ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Maria A. Erofeeva

Dr. Sci. (Educ.), Professor, Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation named after V.Ya. Kikot, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

Oksana V. Besschetnova

Dr. Sci. (Soc.), Associate Professor, Russian National Research Medical University named after N.I. Pirogov, Moscow, Russian Federation ([ORCID](#))

Ospan S. Sangilbayev

Dr. Sci. (Psychol.), Professor, Turan University, Almaty, Kazakhstan ([ORCID](#))

Bui Phu Hung

PhD, University Malaya, Malaysia ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Fumitaka Furuoka

Associate Professor, University Ho Chi Minh City, Vietnam ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Larisa Nikitina

Senior Lecturer, University Malaya, Malaysia ([ORCID](#)) ([ResearcherID](#))

Founder and publisher

LLC "Editorial Office of the Journal of Employment and Career"

Contact information

117632, Moscow, Trade Union Street, 128a, room 249

WEB-SITE: <https://eac.elpub.ru/>

E-mail: jec.editors@gmail.com

Published quarterly

Founded in 2021.

Authorized by Federal Service for Supervision in the Sphere of Telecom, Information Technologies and Mass Communications, license ЭЛ № ФС 77-81800, August 8, 2021.

СОДЕРЖАНИЕ

РЕДАКТОРСКАЯ СТАТЬЯ

Мекеко Н. М.

Оформление списка цитируемой литературы
в рукописи: методологическое руководство
для авторов 4

ОРИГИНАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Румянцева О. В.

Совершенствование системы профессиональной
подготовки в вузе международного профиля:
метакомпетенции студентов 9

Миша Нкого Хосе А. М.

Бесполезные рабочие места
и трудовая дискриминация людей с инвалидностью
в Экваториальной Гвинее (*на англ. яз.*) 21

Бирюков В. О., Крапивин П. П.

Цифровое кочевничество как форма организации
работы: возможности и риски 34

Габец А. А.

Молодые педагоги в образовательном
взаимодействии: роли и барьеры 45

CONTENTS

EDITORIAL

Mekeko N. M.

Formatting the Reference List in a Manuscript:
A Methodological Guide for Authors 4

EMPIRICAL RESEARCH

Rumyantseva O. V.

Improvement of the Professional Training System
at an International Profile University:
Students' Metacompetencies 9

Micha Ncogo Jose A. M.

Labor Discrimination and Bullshit Jobs
in Equatorial Guinea: Analyzing Challenges
and Strategies for Enhancing Inclusion 21

Biryukov V. O., Krapivin P. P.

Digital Nomadism as a Form of Work Organization:
Opportunities and Risks 34

Gabets A. A.

Early Career Teachers in Educational Interaction:
Roles and Barriers 45

Оформление списка цитируемой литературы в рукописи: методологическое руководство для авторов

Для цитирования:

Мекеко, Н. М. (2024). Оформление списка цитируемой литературы в рукописи: методологическое руководство для авторов. *Журнал работа и карьера*, 3(1), 4–8. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.1.70>

Корреспонденция:

Наталья Михайловна Мекеко
nmekeko@yandex.ru

Заявление о доступности

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

Поступила: 17.04.2024

Поступила после рецензирования: 05.03.2024

Принята к публикации: 22.03.2024

© Мекеко Н. М., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.

Н. М. Мекеко 

РУДН, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Настоящая методологическая статья посвящена важности корректного оформления списка цитируемой литературы в соответствии с требованиями стиля APA (American Psychological Association) 7-го издания. В статье подробно рассматриваются основные правила и особенности оформления различных типов источников: научные статьи, статьи из сборников трудов, монографии, правительственные документы, патенты и блоги. Целью статьи является предоставление авторам руководства по подготовке библиографических списков, что способствует повышению качества научных публикаций и соблюдению международных стандартов.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

оформление списка литературы; стиль APA; научные публикации; библиографические списки; международные стандарты; методологическое руководство; научные статьи; монографии; правительственные документы; патенты; блоги

Formatting the Reference List in a Manuscript: A Methodological Guide for Authors

Natalia M. Mekeko 

RUDN University, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

This methodological article is dedicated to the importance of properly formatting the reference list in accordance with the requirements of the APA (American Psychological Association) 7th edition style. The article provides a detailed examination of the main rules and specific features of formatting various types of sources: scientific articles, conference proceedings, monographs, government documents, patents, and blogs. The aim of the article is to provide authors with a guide for preparing bibliographic lists, thereby enhancing the quality of scientific publications and ensuring compliance with international standards.

KEYWORDS

reference list formatting; APA style; scholarly publications; bibliographic lists; international standards; methodological guide; academic articles; monographs; government documents; patents; blogs

For citation:

Mekeko, N. M. (2024). Formatting the Reference List in a Manuscript: A Methodological Guide for Authors. *Journal of Employment and Career*, 3(1), 4–8. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.1.70>

Correspondence:

Natalia M. Mekeko
nmekeko@yandex.ru

Data Availability Statement:

Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 17.04.2024

Revised: 05.03.2024

Accepted: 22.03.2024

© Mekeko, N. M., 2024

Declaration of Competing Interest:

none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Соблюдение определенного стиля цитирования является важнейшей составляющей процесса научной публикации. Корректное оформление библиографических ссылок способствует прозрачности и достоверности научного исследования, что напрямую влияет на его восприятие в академическом сообществе. Неправильное или небрежное оформление ссылок может привести к путанице, недопониманию и даже к утрате доверия к автору или опубликованному материалу. Введение стандартизированных правил цитирования позволяет унифицировать представление научной информации, облегчая процесс восприятия и анализа данных (Кириллова, 2013).

Соблюдение определенного стиля цитирования не только поддерживает академическую честность, но и улучшает структурирование научного текста, делая его более логичным и удобным для восприятия. Когда все источники оформлены по единому стандарту, читатели могут оперативно находить и верифицировать информацию, что особенно важно в контексте рецензирования и дальнейших исследований по теме. Это также упрощает процесс взаимодействия между авторами и читателями, поскольку последние точно знают, где и как искать дополнительную информацию.

ПОЧЕМУ ВАЖНО СОБЛЮДАТЬ СТИЛЬ ЦИТИРОВАНИЯ

Соблюдение единого стиля оформления ссылок обеспечивает несколько ключевых преимуществ (Тихонова & Кириллова, 2022):

- (1) Унификация и структурирование текста:** Стиль цитирования задает конкретные контуры структурирования научного текста, делая его более читабельным и последовательным. Это особенно важно при анализе сложных данных или аргументов, где ссылки играют ключевую роль в поддержке тезисов автора.
- (2) Прозрачность и проверяемость данных:** Корректно оформленные ссылки позволяют читателям легко находить первоисточники, проверять достоверность информации и углубляться в обсуждаемые вопросы. Это способствует прозрачности научного исследования и повышает его надежность.
- (3) Академическая честность:** Стиль цитирования помогает избежать плагиата и уважительно относиться к трудам других исследователей. Указание источников демонстрирует уважение к интеллектуальной собственности и соблюдение этических норм научной работы.

(4) Доступность восприятия: Единый стиль цитирования облегчает восприятие научного текста, особенно для рецензентов и исследователей, которые работают с большим объемом литературы. Стандартизация форматов упрощает процесс чтения и анализа.

РАЗНООБРАЗИЕ СТИЛЕЙ ЦИТИРОВАНИЯ

Существует множество стилей цитирования, каждый из которых предназначен для определенной области науки и выполняет свои специфические функции. Некоторые из наиболее распространенных стилей включают (Кириллова, 2023):

- (1) APA (American Psychological Association):** Широко используется в социальных и поведенческих науках. Этот стиль акцентирует внимание на дате публикации, что позволяет оценить актуальность исследований.
- (2) MLA (Modern Language Association):** Часто используется в гуманитарных науках, особенно в литературе и лингвистике. В отличие от APA, стиль MLA делает акцент на авторе и названии работы.
- (3) Chicago/Turabian:** Применяется в истории и искусствоведении. Этот стиль отличается возможностью выбора между автор-дата и системой заметок (footnotes), что делает его гибким для разных типов исследований.
- (4) Harvard:** Универсальный стиль цитирования, который часто используется в социальных и естественных науках. Он похож на APA, но с некоторыми отличиями в оформлении.

(5) Vancouver: Применяется в медицине и естественных науках. В отличие от других стилей, Vancouver использует числовую систему ссылок, что позволяет сократить объем текста.

ПОПУЛЯРНОСТЬ APA 7TH EDITION

Стиль APA стал чрезвычайно популярным благодаря своей четкой и интуитивно понятной структуре. Основной акцент в APA реализуется на актуальность исследования, что отражается в необходимости указания даты публикации сразу после фамилий авторов (Кириллова, 2023). Это делает его удобным для областей исследования, где новизна информации имеет ключевое значение. Кроме того, стиль APA предлагает четкие и легко запоминающиеся правила, что делает его удобным для использования как начинающими исследователями, так и опытными учеными. Именно поэтому этот стиль, изначально используемый преимущественно в сфере социально-гуманитарного знания, получает все боль-

шее признание и в изданиях, публикующих исследования и в других предметных областях.

Единый стиль оформления позволяет не только улучшить восприятие и анализ научных текстов, но и создает основу для международного научного диалога. Корректное использование стиля APA демонстрирует профессионализм автора и уважение к традициям академического письма, что способствует укреплению его репутации в научном сообществе. Стиль APA (предоставляет авторам не только четкие рекомендации по оформлению списков цитируемой литературы, но и охватывает широкий спектр аспектов академического письма. Включая в себя правила оформления заглавий, структурирования текста, использования чисел и сокращений, оформления таблиц и рисунков, а также представления данных и результатов исследований, стиль APA помогает создать целостное и логичное научное произведение.

Рекомендации стиля способствуют тому, что текст становится более организованным и легко читаемым, что особенно важно в академической среде, где четкость и точность изложения имеют ключевое значение. Корректное следование всем аспектам стиля APA обеспечивает не только консистентность в представлении информации, но и повышает доверие к работе автора, демонстрируя его внимание к деталям и профессионализм.

Кроме того, соблюдение стиля APA позволяет ученым и исследователям различных дисциплин эффективно общаться на одном языке, что облегчает восприятие и анализ научных текстов на международном уровне. Это создает основу для более широкого обмена знаниями и идеями, способствуя развитию науки в глобальном масштабе.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ОФОРМЛЕНИЯ СПИСКА ЛИТЕРАТУРЫ В СТИЛЕ APA (7-Е ИЗДАНИЕ)

Стиль цитирования APA предусматривает определенные правила для оформления различных типов источников, включая статьи, книги, интернет-ресурсы и прочие документы. Ниже приводится подробное руководство по оформлению каждого типа источников¹.

¹ Здесь и далее все комментарии по требованиям к оформлению списка источников представлены по рекомендациям APA style guide. Более подробно с ними можно ознакомиться на сайте APA style. <https://apastyle.apa.org/>

Научные статьи

Научные статьи – это один из наиболее распространенных источников информации в академических работах. В APA 7th edition их оформление должно включать следующее:

- **Автор(ы):** Указываются фамилия и инициалы всех авторов, разделенные запятыми. Если авторов более 20, после 19-го автора ставится троеточие, и указывается последний автор.
- **Год публикации:** В круглых скобках сразу после имени автора.
- **Название статьи:** Указывается без кавычек, курсив не используется. Первое слово заглавное, остальные – строчные.
- **Название журнала:** Выделяется курсивом, заглавные буквы используются для всех значимых слов.
- **Том, номер и страницы:** Номер тома указывается курсивом, номер выпуска (если есть) – в круглых скобках, затем указываются страницы.
- **DOI или URL:** Если доступен, указывается в конце ссылки.

Пример: Smith, J. A., & Doe, R. P. (2020). The effects of climate change on polar bear populations. *Journal of Environmental Studies*, 45(3), 234–256. <https://doi.org/10.1234/jes.2020.12345>

Статьи из сборников трудов

Статьи из сборников научных трудов оформляются с указанием редакторов сборника и данных о конференции:

- **Автор(ы) статьи:** Оформляются аналогично научным статьям.
- **Год публикации:** Указывается в круглых скобках после имен авторов.
- **Название статьи:** Указывается без кавычек, не выделяется курсивом.
- **В:** После «In» указываются инициалы и фамилии редакторов сборника, затем в скобках пишется «(Ed.)» или «(Eds.)» в зависимости от числа редакторов.
- **Название сборника:** Выделяется курсивом.
- **Страницы:** Указываются после названия сборника.
- **Издательство:** Указывается после номера страниц.

Пример: Brown, L. R. (2018). Advances in renewable energy technologies. In P. T. Green & H. K. Johnson (Eds.), *Proceedings of the International Conference on Renewable Energy* (pp. 134–145). Academic Press.

Монографии

Монографии оформляются с указанием всех основных данных, таких как авторы, год издания, название, издательство и DOI (если доступен).

- **Автор(ы):** Указываются аналогично статьям.
- **Год публикации:** В круглых скобках сразу после имени автора.

- **Название книги:** Выделяется курсивом, используется заглавная буква только для первого слова и собственных имен.
- **Издательство:** Указывается после названия книги.
- **DOI или URL:** Если доступен, указывается в конце ссылки.

Пример: Miller, A.B. (2019). *The role of social media in modern politics*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198794537.001.0001>

Правительственные документы

Правительственные документы могут включать отчеты, законы и постановления. Оформление должно включать название организации, дату, название документа и, при необходимости, URL.

- **Организация:** Для правительственных документов автором обычно является государственный орган или структура, издавшая документ (например, «Правительство Российской Федерации» или «Министерство образования и науки Российской Федерации»).
- **Год публикации:** Указывается в круглых скобках.
- **Название документа:** Название должно быть приведено в полном виде, в кавычках, с указанием номера и даты принятия документа. Название выделяется курсивом.
- **Источник:** После названия документа указывается, где и когда он был опубликован (например, «Собрание законодательства Российской Федерации»), а также номер тома и статья (если применимо).
- **URL:** Указывается в конце ссылки, если доступен онлайн.

Примеры:

World Health Organization. (2020). *Global report on health and climate change*. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789241572978>

Российская Федерация. (2006). Федеральный закон № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27 июля 2006 г. Собрание законодательства Российской Федерации, 31, ст. 3448.

Правительство Российской Федерации. (2015). *Постановление № 321 «Об утверждении Правил предоставления субсидий из федерального бюджета на реализацию программ социального развития сельских территорий» от 30 марта 2015 г.* Собрание законодательства Российской Федерации, 14, ст. 2129.

Патенты

Патенты оформляются с указанием изобретателя, даты патента, названия изобретения, номера патента и агентства, выдавшего патент.

- **Изобретатель(и):** Указываются фамилия и инициалы.
- **Год выдачи патента:** Указывается в круглых скобках.
- **Название патента:** Выделяется курсивом.
- **Номер патента:** Указывается после названия патента.
- **Агентство:** Указывается после номера патента.

Примеры:

Smith, J.A. (2017). *Method for solar energy conversion* (Patent No. 1234567). United States Patent and Trademark Office.

Иванов, И.И., & Петров, П.П. (2015). *Устройство для обработки сигналов*. Патент РФ № 2567890. Федеральная служба по интеллектуальной собственности.

Блоги

Блоги и другие неформальные онлайн-ресурсы требуют особого внимания при цитировании, так как это могут быть как авторитетные, так и менее надежные источники.

- **Автор(ы):** Указываются фамилия и инициалы.
- **Дата публикации:** Полностью указывается (день, месяц, год).
- **Название поста:** Выделяется курсивом.
- **Название блога:** Указывается после названия поста, без выделения.
- **URL:** Указывается в конце ссылки.

Пример: Jones, M.T. (2021, March 15). *The future of AI in healthcare*. HealthTech Blog. <https://www.healthtechblog.com/future-ai-healthcare>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Корректное оформление списка цитируемой литературы – это один из важнейших аспектов подготовки научной статьи к публикации. Оно способствует не только соблюдению авторских прав и повышению качества работы, но и облегчает доступ к источникам информации для рецензентов и читателей. В настоящем руководстве мы рассмотрели ключевые аспекты оформления различных типов источников в соответствии с требованиями стиля APA 7th edition. Мы настоятельно рекомендуем авторам внимательно следовать этим правилам, чтобы обеспечить высокие стандарты своих публикаций и соответствие международным нормам.

При возникновении вопросов по оформлению списка литературы или других частей статьи, вы всегда можете обратиться за помощью к редакции нашего журнала. Мы готовы предоставить необходимые консультации

и рекомендации, чтобы ваша работа была успешно опубликована и получила заслуженное признание в научном сообществе.

Примечание: Для дополнительной информации и уточнения всех правил оформления литературы по стилю

APA 7th edition мы рекомендуем ознакомиться с официальным руководством, доступным на сайте Американской Психологической Ассоциации (APA)².

² APA style. <https://apastyle.apa.org/>

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

Кириллова, О. В. (2013). Редакционная подготовка научных журналов по международным стандартам: Рекомендации эксперта БД Scopus (ч. 1). АНРИ.

Кириллова, О. В. (Ред.). (2023). Подготовка статьи к публикации в авторитетном журнале: Краткие рекомендации для авторов и редакторов. Ассоциация научных редакторов и издателей. <https://doi.org/10.24069/rec-author-2023>

Тихонова, Е. В., & Кириллова, О. В. (2022). Культура цитирования: поведение цитирующих авторов vs доверие к результатам научных исследований. *Научный редактор и издатель*, 7(2), 166–181. <https://doi.org/10.24069/SEP-22-58>

Совершенствование системы профессиональной подготовки в вузе международного профиля: метакомпетенции студентов

О. В. Румянцева 

Московский государственный институт международных отношений (МГИМО),
Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение: Актуальность темы исследования обоснована необходимостью пересмотра программ профессиональной подготовки студентов факультетов международной направленности, связанной с тем, что в настоящее время для выпускников наиболее конкурентной областью при трудоустройстве являются метакомпетенции (soft skills), диктуемые работодателями. Для совершенствования системы профессиональной подготовки в вузах необходимо привлечение работодателей в вопросах формирования Перечня профессионально значимых метакомпетенций.

Цель исследования заключалась в уточнении Перечня метакомпетенций студентов международного профиля с учетом мнения работодателей для их последующего использования в процессе совершенствования системы профессиональной подготовки.

Материалы и методы: При формировании перечня метакомпетенций использовался метод «снежного кома», анкетирование работодателей, а также контент-анализ объявлений о вакансиях.

Результаты: Первоначальный перечень метакомпетенций был достаточно объемным (41 позиция), конкретизация на основе опроса работодателей позволила сократить его до 12 наиболее значимых метакомпетенций: эффективное межличностное общение, в том числе с представителями иностранных культур, умение вести переговоры, эмоциональный интеллект, навыки кооперации (командность и лидерство), критическое мышление, креативность. Опрос работодателей позволил еще больше конкретизировать полученные данные и составить Перечень профессионально значимых метакомпетенций, которые приоритетно должны занять место в основе профессиональной подготовки студентов международного профиля в целях совершенствования системы профессиональной подготовки в вузе.

Выводы: Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования подготовки международных студентов, в том числе при разработке основных образовательных программ и совершенствования Собственных стандартов. Перечень профессионально значимых метакомпетенций может быть положен в основу опросников и интервью, позволяющих получить обратную связь от выпускников с целью повышения качества образования в вузе.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

метакомпетенции; профессиональная подготовка; опрос работодателей; рынок труда; качество образования

Для цитирования:

Румянцева, О. В. (2024). Совершенствование системы профессиональной подготовки в вузе международного профиля: метакомпетенции студентов. *Журнал работа и карьера*, 3(1), 9–20. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.1.67>

Корреспонденция:

Олеся Владимировна Румянцева
o.rumyantseva@my.mgimo.ru

Заявление о доступности

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

Поступила: 06.02.2024

Поступила после

рецензирования: 13.03.2024

Принята к публикации:

16.03.2024

© Румянцева О. В., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



Improvement of the Professional Training System at an International Profile University: Students' Metacompetencies

Olesya V. Rumyantseva 

MGIMO University, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction: The relevance of this research is justified by the need to revise professional training programs for students of international faculties. Currently, metacompetencies (soft skills) dictated by employers are the most competitive area for graduates in the job market. To improve the professional training system in universities, it is necessary to involve employers in the process of forming a list of professionally significant metacompetencies.

The purpose of this study was to refine the list of metacompetencies for students with an international profile, taking into account employers' opinions, for their subsequent use in improving the professional training system.

Materials and Methods: The formation of the metacompetency list was carried out using the snowball sampling method, employer surveys, and content analysis of job advertisements.

Results: The initial list of metacompetencies was extensive (41 positions). Through employer surveys, it was refined to 12 key metacompetencies: effective interpersonal communication, including with representatives of foreign cultures, negotiation skills, emotional intelligence, cooperation skills (teamwork and leadership), critical thinking, and creativity. The employer survey further refined the data and resulted in a list of professionally significant metacompetencies that should be prioritized in the professional training of students with an international profile to improve the university's training system.

Conclusion: The results of this study can be used to enhance the training of international specialists, including in the development of core educational programs and the improvement of institutional standards. The list of professionally significant metacompetencies can serve as the basis for questionnaires and interviews aimed at gathering feedback from graduates to improve the quality of education at the university.

KEYWORDS

metacompetencies; professional training; employer survey; labor market; quality of education

For citation:

Rumyantseva, O. V. (2024). Improvement of the Professional Training System at an International Profile University: Students' Metacompetencies. *Journal of Employment and Career*, 3(1), 9–20. <https://doi.org/10.56414/jecac.2024.1.67>

Correspondence:

Olesya V. Rumyantseva
o.rumyantseva@my.mgimo.ru

Data Availability Statement:

Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 06.02.2024

Revised: 13.03.2024

Accepted: 16.03.2024

© Rumyantseva, O. V., 2024

Declaration of Competing Interest:

none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Совершенствование системы высшего образования неразрывно связано с дискуссией вокруг готовности к профессиональной деятельности выпускников вузов, которая остается важной для их большего соответствия конкурентному и изменчивому, технологически обусловленному миру труда (Wilton, 2017). Понятию готовности выпускника вуза к профессиональной деятельности посвящено большое количество международных исследований (Nurjanah, 2022; Ng, 2022; Kennedy, 2021; Rogers, 2021). Согласно Keogh (2015), термин «выпускник» используется на национальном и международном уровнях для обозначения комбинации характеристик личности, которая варьируется в зависимости от типа высшего учебного заведения, а также для описания ряда компетенций, которые, по разным оценкам, соответствуют требованиям рабочего места. В то же время ряд исследований фиксируют, что выпускники вуза часто не чувствуют себя готовыми к выполнению профессиональных обязанностей (Ng, 2022; Rogers, 2021; Masole, 2016). Исследователи подчеркивают важность развития компетенций выпускников, выходящих за рамки их квалификации, чтобы подготовить их к стрессовому и постоянно меняющемуся миру работы (Dyer, 2021; Succì, 2019; Cheong, 2018).

Проблематика готовности к профессиональной деятельности рассматривается в связи с изменениями характера рабочих мест, вызванными трансформацией социально-экономического контекста Индустрии 4.0 (Adnan, 2019). Готовность к профессиональной деятельности представляет собой показатель потенциала выпускников в плане выполнения работы и продвижения по карьерной лестнице (Potgieter, 2023). Рабочие вакансии, размещенные в различных базах данных, устанавливают модель готового к профессиональной деятельности специалиста. Работодатели отдают приоритет специалисту, имеющему высшее образование и обладающему профессиональными компетенциями, с одной стороны, а с другой, – наделенному развитыми soft skills (Skhvediani, 2022; Ternikov, 2022).

Российский рынок труда, перенявший англоязычную терминологию, в описании требований к соискателям, также трактует наличие гибких навыков (soft skills) в качестве приоритетного преимущества¹. При ближайшем рассмотрении объявлений о вакансиях можно заметить, что soft skills вшиты в структуру русскоязычных объявлений. Для подробного изучения объявлений о вакансиях на предмет наличия в них описания гибких навыков проводятся специальные исследования, в том

числе с помощью компьютерных программ (Verma, 2023). Кандидат, обладающий развитыми гибкими навыками, быстрее адаптируется к условиям труда на новом месте и будет готов эффективно выполнять свои профессиональные обязанности, минимизируя таким образом ресурсозатраты компании на обучение сотрудника (Schweinsberg, 2021).

Проблематике гибких навыков посвящено множество исследований в разных областях научного знания. Широко распространены исследования и области инженерного образования (Щербакова, 2023; Соколова, 2022), ИТ-образования (Valle, 2023; Рыжкова, 2021), бизнес-образования (Ubfal, 2024; Sujová, 2021), в строительной сфере (Ojo, 2022) и пр. В российском научном дискурсе термин «soft skills» переводится как мягкие навыки, гибкие навыки, межпредметные навыки, надпредметные навыки, неакадемические навыки, базовые навыки, сквозные навыки, переносимые навыки и т.п. (Румянцева, 2023). Разнообразие трактовок демонстрирует, что в российской науке, в том числе в педагогике, термин окончательно не устоялся, в отличие от сферы трудоустройства, а также системы дополнительного профессионального образования.

Российская система высшего образования ориентирована на систему компетенций, которыми должны овладеть обучающиеся за время учебы в вузе. Имеется в виду, что обучение строится таким образом, чтобы сформировать у студентов профессиональные, общепрофессиональные и универсальные компетенции, позволяющие им совершить легкий и быстрый переход к профессиональной жизни. Указанные во ФГОС ВО² компетенции частично отражают некоторые аспекты soft skills, но они не систематизированы и четко не выделены, поэтому не воспринимаются как крайне значимые для трудоустройства ни выпускниками, ни преподавателями. Митрофанова (2021) отмечает, что компетенции, продиктованные образовательными стандартами, не полностью удовлетворяют запросам бизнес-среды и рынка труда. Степень ориентированности образовательных программ на рынок труда рассматривается Хасановой (2012) как ключевой показатель эффективности высшего образования и качества подготовки. Таким образом, важной задачей качественного высшего профессионального образования становится поиск баланса между рабочей и образовательной сферами, который выражается в совершенствовании программ профессиональной подготовки с учетом мнения работодателей.

При рассмотрении компетенций и навыков выпускников вузов, наиболее актуальных и значимых для трудоустройства, на первый план выходят метаком-

¹ Сайт SuperJob.ru. <https://www.superjob.ru/vakansii/mladshij-pr-specialist-49178437.html>; Сайт HH.ru. https://hh.ru/vacancy/95970164?query=международные+отношения&htmlFrom=vacancy_search_list

² Сайт fgos.ru. <https://fgos.ru/fgos/fgos-41-03-05-mezhdunarodnye-otnosheniya-555/>

петенции, которые представляют собой сочетание хорошо развитых личностных навыков и способности объединить полученные прямым или опосредованным способом общепрофессиональные, профессиональные и универсальные компетенции, выбрав из них наиболее важные для решения определенной профессиональной задачи, либо продуцируя новые компетенции в отсутствие имеющихся, а также применяя на практике. В силу того, что понятие «метакомпетенции» сравнительно новое для российской педагогической науки, существует тенденция соотносить метакомпетенции с личностными навыками, фокусируясь на них в большей степени (Королева, 2022; Комиссаров, 2023). Представленная трактовка отражается на терминологических аспектах, вследствие чего понятие «метакомпетенции» отождествляется с понятиями «надпрофессиональные навыки», «метапредметные компетентности», «мягкие навыки», «soft skills» и т.п. (Михайлова, 2023). В настоящее время исследователи включают в понятие метакомпетенции:

- (1) межличностные компетенции, как например, «социокультурное лидерство» (А.А. Сукало, 2023);
- (2) когнитивные компетенции, например, «комбинированное мышление; предпринимательское мышление» (Королева, 2022), «решение нестандартных производственных задач, требующих нетривиальных подходов к их решению» (Игнатъев, 2021);
- (3) личностные качества и навыки: «эмоциональный и социальный интеллект, гибкость и адаптивность; настрой на развитие, способность рефлексировать» (Королева, 2022), «социально-адаптивные качества» (Гешко, 2023); «осознание собственных сильных и слабых интеллектуальных сторон» (Словарь СберУниверситета) и пр.

Выделение и семантизация понятия «метакомпетенции» имеют важное значение для создания единого смыслового поля, позволяющего соотнести терминологический аппарат рынка труда и системы высшего образования в России. Включение soft skills в поле компетенций дает возможность рассматривать их как часть формируемой во время получения высшего профессионального образования компетентности.

На основании вышеизложенного и вслед за А.Н. Криштопа, понимающего под метакомпетенцией совокупность универсальных умений, навыков, которые могут быть применены в различных контекстах и областях деятельности (Криштопа, 2023), в текущем исследовании под метакомпетенциями понимаются профессионально значимые soft skills.

Цель настоящего исследования состоит в уточнении Перечня метакомпетенций студентов международного профиля с учетом мнения работодателей для их последующего использования в процессе совершенствования системы профессиональной подготовки.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Исследование проводилось в два этапа.

Этап 1. Главной задачей первого этапа было создание Перечня профессионально значимых для специалистов международного профиля метакомпетенций. Для этого, во-первых, проводился отбор научной литературы (научные статьи, диссертационные исследования) посредством метода «снежного кома» (Федосеева, 2020), в которой исследовательское внимание было направлено на компетенции студентов-международников. Во-вторых, помощью сравнения полученного списка с требованиями к кандидату в объявлениях о вакансиях, подходящих специалистам международного профиля, был определен финальный Перечень профессионально значимых метакомпетенций, который был положен в основу опроса работодателей.

На **этапе 2** проводился опрос работодателей. Анкетирование участников не требовало применения специального оборудования и проводилось после получения информированного согласия, а также разъяснения терминов, на которых основано исследование.

Участники

В исследовании участвовало 28 работодателей, ежегодно принимающих участие в «Днях карьеры» в МГИМО МИД России. Всего на мероприятии было представлено порядка 30 крупных компаний и ведомств, как например: МИД, Tomashevskaya & Partner, BGP Litigation, АЛРУД, Никольская консалтинг, Orion Partners, Юридическая фирма «Восход», Адвокатское Бюро ЕПАМ, ZOOM Executive, СБЕР, Банк ВТБ (ПАО) и др. Участие в опросе было добровольным и анонимным, цели исследования – объяснены испытуемым. Понятие метакомпетенции рассматривалось участниками опроса как эквивалент понятия soft skills.

Материалы

Для достижения поставленной цели на основе Перечня метакомпетенций, составленного с помощью анализа научной литературы и информации объявлений о вакансиях, была разработана Анкета «Ваш идеальный кандидат» (см. Приложение 1) для работодателей, состоящая из трех частей: (1) данные об участнике опроса, включая род деятельности представляемых ведомства или компании; (2) оценка важности той или иной метакомпетенции и (3) описание идеального сотрудника.

В первой части участникам предлагалось указать, какую компанию или ведомство они представляют, занимается ли указанная организация деятельностью, связанной с международным сотрудничеством, а также связана ли их работа с кадровым подбором. Во второй части анкеты участники.

Последняя часть анкеты представляла собой открытый вопрос, предполагающий описание трех метакомпетенций идеального сотрудника.

Методы

Первоначальный Перечень метакомпетенций, профессионально значимых для студентов, чья будущая деятельность связана с международными отношениями, был составлен на основе анализа научной литературы, отобранной методом «снежного кома». Далее перечень был уточнен и конкретизирован при помощи изучения 48 объявлений о вакансиях, ориентированных на выпускников факультетов международной направленности. Ориентировочный список вакансий был составлен на основании информации о трудоустройстве 110 выпускников факультетов международной направленности за 2021–2023 годы, полученной от сотрудников центра карьеры в личных интервью.

На следующем этапе было проведено анкетирование работодателей. Первые две части анкеты (см. Приложение 1) состояли из закрытых вопросов, предполагающих а последний раздел представлял собой открытый вопрос, но ограниченный рамками исследования метакомпетенций. В последней части исследования работодателям было предложено описать тремя словами, какими метакомпетенциями должен обладать идеальный сотрудник их компании. Необходимость открытого вопроса в конце анкеты обусловлена вероятностью изменения в восприятии метакомпетенций сотрудников компании работодателями и пересмотра значимых метакомпетенций, не нашедших отражение в предложенных в анкете закрытых вопросах. Эта часть исследования была необходима для большей конкретизации Перечня метакомпетенций.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Обозначенные в предыдущем разделе этапы исследования были проведены в полном объеме. Далее результаты представляются в соответствии с этапами исследования. На первом этапе проводился анализ научной литературы с целью составления Перечня метакомпетенций специалистов международного профиля, который затем был сокращен в соответствии с объявлениями о вакансиях, размещенными на сайте HH.ru.

Анализ источников с целью составления Перечня востребованных метакомпетенций специалистов международного профиля

Говоря о специалисте международного профиля, имеем в виду человека, профессиональная деятельность которого связана с международным сотрудничеством. В научной литературе описываются метакомпетенции,

soft skills, а также личностные качества, необходимые специалисту-международнику для осуществления профессиональной деятельности. Изучение специфики обучения дипломатов в России в историческом разрезе, проведенное Кузнецовым (2014), показывает, что приоритет постоянно отдавался развитию метакомпетенций студентов международного профиля. Автор научной работы подчеркивает, что на протяжении долгого периода времени экзамен на дипслужбу носил характер «испытания способностей» кандидата. Форма организации обучения и его контроля была направлена на развитие межличностных, коммуникативных способностей будущих дипломатов. Эту точку зрения разделяет Мазаева (2017), опирающаяся на психологическую классификацию профессий Е.А. Климова, утверждая, что работа в сфере международных отношений относится к психологическому типу «человек–человек». В работе подчеркивается, что для профессионального успеха в рабочих сферах, связанных с межличностным взаимодействием, важность обладания метакомпетенциями максимально увеличивается по сравнению с другими видами профессиональной деятельности. Для студентов, обучающихся в вузе международного профиля, крайне необходима всесторонняя подготовка, включающая системное развитие метакомпетенций.

В научных исследованиях рассматривались разные аспекты профессионально значимых для специалиста в области международных отношений метакомпетенций.

- (1) Межличностный аспект. В данном аспекте значимыми признаются толерантность, социальная и профессиональная информационная гибкость (Антонова, 2020); способность к устной речевой профессиональной коммуникации и взаимодействию, умение межкультурного профессионального общения (Рябенко, 2019); умение вести переговоры с учетом лингвистических и экстралингвистических факторов, присущих иной культуре (Воевода, 2011); способность преодолевать трудности в общении, лидерские качества, способность работать в команде, в том числе интернациональной, способность убеждать, культурную чуткость (Слезко, 2019); способность к ведению дискуссий (Глаголев, 2015).
- (2) Когнитивный аспект. В ракурсе этого аспекта особо отмечаются аналитические способности для профессионального сбора и интерпретации информации (Кириллов, 2014); способность выступать обработчиком общественного мнения (Глаголев, 2015); критическое (Попова, 2015) и стратегическое мышление (Байков, 2016); творческое мышление, поиск нестандартных решений спектра разнообразных вопросов (Колесова, 2019).
- (3) Личностные качества. В этом аспекте акцент делается на ценностных ориентирах международных работников (Шишлова, 2021; Ланкин, 2004); готовности принимать решения, брать на себя ответственность за эти решения (Воевода, 2011), готовности к преодолению

противоречий и угроз быстро меняющегося мира (Шишлова, 2021), самосознании и самоконтроле, эмпатии, навыках тайм-менеджмента, личностном развитии, самомотивации и стремлении к достижению поставленной цели, ответственности, гибкости, позитивном настрое, этике, готовности к компромиссу (Слезко, 2019); открытости миру, международной, широком кругозоре, активной жизненной позиции и желании создавать новое, здоровых амбициях, уверенной самопрезентации (Торкунов, 2017); культурном интеллекте (Соловьева, 2023), эмоциональном интеллекте (Дроздова, 2020).

Анализ научной литературы показывает, что специалист международного профиля описывается с разных сторон, при этом значительное место отводится личностным качествам и профессионально значимым метакомпетенциям. В силу того, что масштабная трансформация системы высшего образования, позволяющая системно развивать все метакомпетенции обучающихся, требует осмысления и обсуждения научно-педагогическим сообществом, в настоящее время более реальным вариантом совершенствования системы высшего образования представляется сфокусированность на некоторых наиболее значимых для работодателей метакомпетенциях. Для определения наиболее значимых метакомпетенций полученный Перечень метакомпетенций далее будет пропущен через «фильтр» объявлений о вакансиях.

Отражение перечня востребованных метакомпетенций в вакансиях от работодателей

Были рассмотрены объявления о вакансиях, размещенные на сайте hh.ru. Отбор текстов объявлений проводился по ключевому словосочетанию «международные отношения», с помощью чего удалось установить вакансии, предлагаемые выпускникам факультетов международной направленности. В результате поиска было отобрано 48 объявлений о вакансиях, примеры которых представлены в приложении (см. Приложение 2). Далее вакансии были изучены на предмет соответствия требуемых метакомпетенций установленным посредством анализа научной литературы.

Проведенный анализ показал, что наиболее часто встречающимися в объявлениях метакомпетенциями являлись:

- (1) кооперация (командность и лидерство) – 40 объявлений;
- (2) коммуникативные метакомпетенции (избежание конфликтных ситуаций (медиация); умение убеждать; ведение переговоров) – 47 объявлений;
- (3) эффективное межличностное общение, в том числе с представителями иностранных культур – 48 объявлений;

- (4) когнитивные метакомпетенции (критическое мышление; креативность; способность системно решать проблемы) – 36 объявлений;
- (5) личностные метакомпетенции (владение основами тайм-менеджмента/self-менеджмента; стрессоустойчивость; эмоциональный интеллект) – 33 объявления.

Полученные в результате анализа объявлений метакомпетенции (12 позиций) были положены в основу опроса работодателей, как наиболее часто встречающиеся в объявлениях о вакансиях.

Анкетирование работодателей

Анкетирование работодателей проводилось для определения наиболее значимых метакомпетенций, которые должны стать базой образовательной системы для того, чтобы приблизить подготовку в вузе к запросам рынка труда. По сути анкетирование являлось еще одним «фильтром» сужения количества метакомпетенций, поэтому полученные в результате данные не шли вразрез с первоначальным Перечнем.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Сравнение оценок метакомпетенций, выделенных в результате опроса работодателей, с метакомпетенциями, названными в третьей части анкеты, позволяет сделать несколько значимых выводов. Во-первых, полученные данные подтверждают, что наиболее востребованными метакомпетенциями среди специалистов международного профиля в современном контексте являются эффективное межличностное общение, в том числе с представителями иностранных культур, умение вести переговоры, эмоциональный интеллект, навыки кооперации (включая командную работу и лидерство), критическое мышление и креативность. Эти результаты отражают как существующие практики отбора персонала, так и современные тенденции в области изучения и развития метакомпетенций, подчеркивая их важность для профессиональной деятельности специалистов в международной сфере.

Интересно отметить, что полученные результаты перекликаются с концепцией «4К», которая получила широкое распространение в российской школьной практике и направлена на развитие креативности, критического мышления, коммуникации и кооперации (Арно, 2020). Специфика профессиональной деятельности международных специалистов диктует необходимость особого внимания к развитию именно этих компетенций, что согласуется с выводами Михайловой (2023) о значимости личностного развития, коммуникативных и когнитивных компетенций для студентов технических направлений. Однако, в отличие от иссле-

дования С. В. Михайловой, настоящее исследование выявило более высокую значимость социальных метакомпетенций для специалистов международного профиля, что обусловлено особенностями их профессиональной деятельности.

Следует подчеркнуть, что хотя все метакомпетенции играют важную роль в профессиональной жизни специалистов по международным отношениям, в контексте высшего профессионального образования особое внимание должно быть уделено развитию тех метакомпетенций, которые были выявлены на основе опроса

работодателей. Именно эти метакомпетенции представляются наиболее значимыми для успешной интеграции выпускников в рынок труда.

Ограничения исследования заключаются в отсутствии систематизированной информации о трудоустройстве выпускников вузов, а также в относительно небольшом числе опрошенных работодателей. Эти факторы могут ограничивать возможность обобщения результатов и подчеркивают необходимость проведения дальнейших исследований с использованием более широкой выборки и более глубокой аналитики.

Таблица 1

Результаты анкетирования (в % к числу анкетироваемых)

| Вопросы анкеты | | Положительные ответы | Отрицательные ответы | |
|---------------------------------|---|---|----------------------|-----------------------------|
| 1 | Сведения об участнике опроса | Российская государственная компания | 18 | 0 |
| | | Российская частная компания | 82 | 0 |
| | | Зарубежная государственная компания | 0 | 100 |
| | | Зарубежная частная компания | 0 | 100 |
| | | Ваша работа связана с подбором персонала? | 100 | 0 |
| 2 | Какие метакомпетенции важны для кандидата на трудоустройство в нашей компании | Метакомпетенции | | |
| | | Эффективное межличностное общение, в том числе с представителями иностранных культур | 95 | 5 |
| | | Ведение переговоров | 88 | 12 |
| | | Эмоциональный интеллект | 86 | 14 |
| | | Кооперация | 85 | 15 |
| | | Избежание конфликтных ситуаций | 79 | 21 |
| | | Умение убеждать | 79 | 21 |
| | | Критическое мышление | 75 | 25 |
| | | Креативность | 75 | 25 |
| | | Способность системно решать проблемы | 74 | 26 |
| | | Владение основами тайм-менеджмента / self-менеджмента | 72 | 28 |
| Стрессоустойчивость | 72 | 28 | | |
| 3 | Описание идеального сотрудника тремя словами (метакомпетенции) | Метакомпетенции | | Положительные ответы |
| | | Мобильность | 97 | |
| | | Способен вести проекты, в том числе с зарубежными партнерами | 97 | |
| | | Амбициозность | 96 | |
| | | Коммуникабельность | 95 | |
| | | Хороший переговорщик | 89 | |
| | | Лидерские качества | 78 | |
| | | Способен адекватно воспринимать современные геополитические вопросы и транслировать свою точку зрения | 76 | |
| | | Стрессоустойчивый | 75 | |
| | | Способен легко находиться в коллективе | 64 | |
| | | Креативность | 63 | |
| | | Владеет компьютером | 57 | |
| | | Активный | 45 | |
| Способность избежать конфликтов | 23 | | | |

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе проведенного исследования была достигнута поставленная цель – определение перечня наиболее значимых метакомпетенций для студентов международного профиля с учетом мнения работодателей. Результаты показали, что на сегодняшний день ключевыми метакомпетенциями, востребованными на рынке труда, являются социальные (эффективное межличностное общение, эмоциональный интеллект, навыки кооперации), коммуникативные (умение вести переговоры) и когнитивные (критическое мышление, креативность) метакомпетенции. Эти метакомпетенции должны быть приоритетными в образовательных программах вузов, ориентированных на подготовку специалистов международного профиля.

Результаты исследования могут быть полезны для университетов при разработке новых образовательных стандартов, учебных планов и программ, а также для преподавателей, которые могут использовать эти данные для улучшения подготовки студентов. Для более глубокого понимания и уточнения перечня значимых метакомпетенций целесообразно проведение дальнейших исследований, включая анализ большего количества вакансий и привлечение более широкой аудитории работодателей из разных регионов России. Такой подход позволит расширить и систематизировать знание о метакомпетенциях, необходимых для успешной профессиональной деятельности выпускников в условиях современного рынка труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Антонова, Ю. В. (2020). *Формирование информационной культуры студента международного профиля в процессе обучения иностранному языку* [дис. канд. пед. наук]. МГИМО Университет.
- Арно, А. О. (2020). Проектирование образовательного пространства на основе подхода развития навыков «4К». *KANT*, 1(34), 188–192.
- Arno, A. O. (2020). Design of educational space based on the approach of skills development “4K”. *KANT*, 1(34), 188–192. (In Russ.)
- Байков, А. А. (2016). «Золотой стандарт» подготовки международного студента и эффективность внешней политики. *Вестник МГИМО Университета*, 1(46), 70–83. <https://doi.org/10.24833/2071-8160-2016-1-46-70-83>
- Baykov, A. A. (2016). Applied IR training and an effective foreign policy. *MGIMO Review of International Relations*, 1(46), 70–83. (In Russ.) <https://doi.org/10.24833/2071-8160-2016-1-46-70-83>
- Воевода, Е. В. *Теория и практика профессиональной языковой подготовки специалистов-международников в России* [дис. д-ра пед. наук]. МГИМО Университет.
- Гешко, О. А. (2023). Наставничество в системе «студент-студент» как инструмент формирования и развития метакомпетенций обучающихся. *Современные технологии обучения в условиях цифровой трансформации среднего профессионального и высшего образования: Сборник материалов III Международной научно-практической конференции* (с. 175–180). Омск.
- Дроздова, Н. В., & Лобанов, А. П. (2020) Культурный и социальный интеллект студентов: дифференциально-интегративный подход. *Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки*, 20(3), 97–103.
- Drozдова N., Lobanov A. Student cultural and social intelligence: differential-integrative approach. *Nauchnye Trudy Respublikanskogo Instituta Vysshei Shkoly. Istoricheskie i Psikhologo-Pedagogicheskie Nauki*, 20(3), 97–103. (In Russ.)
- Игнатъев, В. П. & Дарамаева, А. А. (2021). Топ-11 метакомпетенций будущего. *Глобальный научный потенциал*, 4(121), 151–154.
- Ignatyev, V. P., & Daramaeva, A. A. (2021). Top-11 metakompetences in future. *Globalnyy Nauchnyy Potentsial*, 4(121), 151–154. (In Russ.)
- Колесова, Е. М. (2019) Креативно ориентированное обучение иноязычному профессиональному общению студентов-международников. *Актуальные проблемы германистики, романистики и русистики*, (3), 82–86.
- Kolesova, E. M. (2019). Creative oriented teaching foreign language professional communication of students of international relations. *Aktual'nye Problemy Germanistiki, Romanistiki i Rusistiki*, 3, 82–86. (In Russ.)
- Комиссаров, А. Г. (2023). Методология оценки компетенций и отбор высших управленческих кадров. *Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика*, (1), 63–85. <https://doi.org/10.38050/MSU0130-0105-6-58-1-4>
- Komissarov, A. G. (2023). Competencies' assessment methodology and senior managerial personnel selection. *Moscow University Economics Bulletin*, (1), 63–85. (In Russ.) <https://doi.org/10.38050/MSU0130-0105-6-58-1-4>
- Королева, А. В. (2022). Развитие метакомпетенций преподавателей с использованием педагогической фасилитации. *Психолого-педагогический журнал «Гаудеамус»*, 21(4), 71–77. <https://doi.org/10.20310/1810-231X-2022-21-4-71-77>
- Koroleva A.V. Development of teachers' meta-competencies using pedagogical facilitation. *Psychological-Pedagogical Journal "Gaudeamus"*, 2022, vol. 21, no. 4, pp. 71–77. (In Russ.). <https://doi.org/10.20310/1810-231X-2022-21-4-71-77>

- Криштопа, А. Н. (2023). *Формирование в университете основ профессиональной метакомпетентности учителей* [дис. канд. пед. наук]. Кубанский государственный университет.
- Кузнецов, А. И. (2014). Прообразы МГИМО: из истории специального дипломатического образования в России. *Вестник МГИМО*, 1(34), 64–71. <https://doi.org/10.24833/2071-8160-2014-1-34-64-71>
- Kuznetsov, A. I. (2014). The Prototypes of MGIMO: From the History of Specialized Diplomatic Education in Russia. *MGIMO Review of International Relations*, 1(34), 64–71. (In Russ.). <https://doi.org/10.24833/2071-8160-2014-1-34-64-71>
- Ланкин, В. Г. (2004) Смена культурных поколений: событие в мире смыслов. *Человек*, (2), 31–38.
- Lankin, V. G. (2004). The change of cultural generations: an event in the universe of sense. *Chelovek*, (2), 31–38. (In Russ.)
- Мазаева, И. А. (2017) Профессионально значимые компетенции социального взаимодействия в системе подготовки студентов по направлению «Международные отношения» и «Зарубежное регионоведение». *Гуманитарные науки и образование*, (1), 11–16.
- Mazaeva, I. A. (2017). Professional interpersonal and social competencies as learning objectives of international relations and regional studies programmes. *Gumanitarnye Nauki i Obrazovaniye*, (1), 11–16. (In Russ.)
- Митрофанова, Е. А., & Митрофанова, А. Е. (2021). Молодежь на рынке труда. *Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России*, 10(6), 72–78. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-10-6-72-78>
- Mitrofanova, E. A., & Mitrofanova, A. E. (2021). Youth in the labor market. *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, 10(6), 72–78. (In Russ.) <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-10-6-72-78>
- Михайлова, С. В. (2023). Развитие надпрофессиональных компетенций студентов технических направлений университета [дис. канд. пед. наук]. Российский государственный профессионально-педагогический университет.
- Попова, Е. А. (2015). Формирование умения критического мышления у студентов-международников. *Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки*, 9(720), 100–115.
- Popova, E. A. (2015). Formation of skills of critical thinking among students specializing in international relations. *Vestnik of Moscow State Linguistic University. Social Sciences*, 9(720), 100–115. (In Russ.)
- Раицкая, Л. К., & Тихонова, Е. В. (2018) Soft skills в представлении преподавателей и студентов российских университетов в контексте мирового опыта. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика*, 15(3), 350–363. <https://doi.org/10.22363/2313-1683-2018-15-3-350-363>
- Raitskaya, L. K., Tikhonova, E. V. (2018). Perceptions of Soft Skills by Russia's University Lecturers and Students in the Context of the World Experience. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 15(3), 350–363. (In Russ.) <https://doi.org/10.22363/2313-1683-2018-15-3-350-363>
- Румянцева, О. В. (2023). Soft skills: смысловые поля в контексте высшего образования. *Ценности и смыслы*, 4(86), 85–98. <https://doi.org/10.24412/2071-6427-2023-4-85-98>
- Rumyantseva, O. V. (2023). Soft skills: Semantic fields in higher education. *Values and Meanings*, 4(86), 85–98. (In Russ.). <https://doi.org/10.24412/2071-6427-2023-4-85-98>
- Рябенко, Н. Л. *Формирование иноязычной коммуникативной компетенции студентов международного профиля средствами интерактивных технологий* [дис. канд. пед. наук]. МГИМО Университет.
- Слезко, Ю. В. (2019) Формирование «мягких» навыков в процессе профессионально ориентированного обучения иностранному языку студентов-международников. *Филологические науки. Вопросы теории и практики*, 12(9), 417–423. <https://doi.org/10.30853/filnauki.2019.9.84>
- Slezko, Y. V. (2019). Soft skills formation in the process of teaching professionally oriented foreign language to international relations students. *Philology. Theory and Practice*, 12(9), 417–423. (In Russ.). <https://doi.org/10.30853/filnauki.2019.9.84>
- Соколова, Ю. В., Чалова, О. А., & Хоминская В. В. (2022) Soft-skills компетенции в инженерном образовании. Практический подход Национального исследовательского университета «МЭИ». *Мир науки. Педагогика и психология*, 10(2). <http://doi.org/10.15862/21PDMN222>
- Sokolova, Y. V., Chalova, O. A., & Khominskaya, V. V. (2022). Soft skills in engineering education. Practical approach of National Research University "Moscow Power Engineering Institute". *World of Science. Pedagogy and Psychology*, 10(2). (In Russ.). <http://doi.org/10.15862/21PDMN222>
- Соловьева, С. В. (2023). Культурный интеллект студентов международного профиля. *Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки*, 23(3), 270–279.
- Solovyeva, S. V. (2023). Cultural intelligence of foreign affairs students. *Nauchnye trudy Respublikanskogo instituta vysshey shkoly. Istoricheskie i psikhologo-pedagogicheskie nauki*, 23(3), 270–279. (In Russ.)
- Сукало, А. А. (2023). Профессиограмма менеджера социально-культурной деятельности: метакомпетентностный аспект. *Вестник Санкт-Петербургского государственного института культуры*, 1(54), 63–68. <https://doi.org/10.30725/2619-0303-2023-1-63-68>
- Sukalo, A. A. (2023). The professionogram of the manager of socio-cultural activities: the meta-competence aspect. *Bulletin of Saint Petersburg State University of Culture*, 1(54), 63–68. (In Russ.). <https://doi.org/10.30725/2619-0303-2023-1-63-68>
- Федосеева, А. А. (2020) Общая характеристика и классификация основных разновидностей выборок в социологическом исследовании. *Научный электронный журнал Меридиан*, 8(42), 315–317.

- Fedoseyeva, A. A. (2020). General characteristics and classification of the main types of samples in sociological research. *Nauchnyy elektronnyy zhurnal Meridian*, 8(42), 315–317. (In Russ.).
- Хасанова, Г. Б. (2012). Требования работодателей к выпускникам инженерных вузов. *Вестник Казанского технологического университета*, (20), 215–217.
- Khasanova, G. B. (2012). Employers' requirements for engineering graduates. *Herald of Technological University*, 20, 215–217. (In Russ.).
- Шишлова, Е. Э. (2021). *Социокультурный подход в профессиональной подготовке специалиста международного профиля* [дис. д-ра пед. н.]. МГИМО Университет.
- Cheong, K.-C., Hill, C., Leong, Y.-C., & Zhang, C. (2018). Employment as a journey or a destination? Interpreting graduates' and employers' perceptions – A Malaysian case study. *Studies in Higher Education*, 43, 702–718. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1196351>
- Fauzan, F. (2020). Pengaruh soft skills dan locus of control terhadap kesiapan fresh graduate dalam era Industri 4.0 (Study pada prodi manajemen unihaz Bengkulu). *Creative Research Management Journal*, 2(1). <https://doi.org/10.32663/crmj.v2i2.1105>
- Kennedy, N., & Quinton, A. (2021). Work readiness attributes: Comparative views of clinical supervisors and final year sonography students. *Sonography*, 8(3), 82–89. <https://doi.org/10.1002/sono.12274>
- Keogh, J., Maguire, T., & Donoghue, J. O. (2015). Graduate work-readiness in the 21st century. *Higher Education in Transformation Conference* (pp. 385–395). Technological University Dublin.
- Masole, L., & Van Dyk, G. (2016). Factors influencing work readiness of graduates: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 70–73. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1101284>
- Ng, B., Teng, P. H. J., & Yang, S. (2022). Key attributes of work readiness: Perspectives from employers, university students and instructors. *Higher Education and Job Employability. Knowledge Studies in Higher Education*, 10, 61–85. https://doi.org/10.1007/978-3-031-05716-8_4
- Nurjanah, I., Ana, A., & Masek, A. (2022). Systematic literature review: Work readiness of vocational high school graduates in facing the industrial 4.0 era. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 28(2), 139–153. <https://doi.org/10.21831/jptk.v28i2.48552>
- Ojo, A. S., Anaele, O., & Omeje, O. (2022). An investigation into the soft skills required of potential building graduate employees for sustainable employment. *Journal of Management and Science*, 12, 71–85. <https://doi.org/10.26524/jms.12.48>
- Potgieter, I., Coetzee, M., & Ferreira, N. (2023). University students' digital world of work readiness in relation to their employability competency. *Journal of Learning Development in Higher Education*, 27. <https://doi.org/10.47408/jldhe.vi27.922>
- Rahmat, A. M., Adnan, A. H. M., & Mohtar, N. M. (2019). Industry 4.0 skill sets and «career readiness»: Can Malaysian university students face the future of work? *Proceedings of the International Invention, Innovative & Creative (InIIC) Conference*, 28–37. <https://ssrn.com/abstract=3511166>
- Rogers, S., Redley, B., & Rawson, H. (2021). Developing work readiness in graduate nurses undertaking transition to practice programs: An integrative review. *Nurse Education Today*, 105, 105–134. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.105034>
- Schweinsberg, A., Mundy, M., Dyer, K. R., & Garivaldis, F. J. (2021). Psychology education and work readiness integration: A call for research in Australia. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.623353>
- Skhvediani, A., Sosnovskikh, S., Rudskaia, I., & Kudryavtseva, T. (2022). Identification and comparative analysis of the skills structure of the data analyst profession in Russia. *Journal of Education for Business*, 97(5), 295–304. <https://doi.org/10.1080/08832323.2021.1937018>
- Succi, C. (2019). Are you ready to find a job? Ranking of a list of soft skills to enhance graduates' employability. *International Journal of Human Resources Management and Development*, 19(3), 281–297. <https://doi.org/10.1504/ijhrdm.2019.100638>
- Sujová, E., Čierna, H., Šimanová, L., Gejšoň, P., & Štefková, J. (2021). Soft skills integration into business processes based on the requirements of employers – Approach for sustainable education. *Sustainability*, 13(24), 13807. <https://doi.org/10.3390/su132413807>
- Ternikov, A. (2022). Soft and hard skills identification: Insights from IT job advertisements in the CIS region. *PeerJ Computer Science*, 8, e946. <https://doi.org/10.7717/peerj-cs.946>
- Ufbal, D., Arráiz, I., Beuermann, D. W., Frese, M., Maffioli, A., & Verch, D. (2022). The impact of soft-skills training for entrepreneurs in Jamaica. *World Development*, 152. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105787>
- Valle, P. H., Vilela, R., Guerino, G., & Williamson, S. (2023). Soft and hard skills of software testing professionals: A comprehensive survey. In *Proceedings of the XXII Brazilian Symposium on Software Quality (SBQS '23)*, 90–99. <https://doi.org/10.1145/3629479.3629509>
- Verma, A., Purohit, P., Thornton, T., & Lamsal, K. (2023). An examination of skill requirements for augmented reality and virtual reality job advertisements. *Industry and Higher Education*, 37(1), 46–57. <https://doi.org/10.1177/0950422221109104>
- Wilton, D., & Jackson, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research and Development*, 36(4), 747–762. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1229270>

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

Анкета «Ваш идеальный кандидат»

| Ваш идеальный кандидат | | Положительные ответы | Отрицательные ответы |
|--|--|----------------------|----------------------|
| I. Сведения об участнике опроса | 1) Вы являетесь представителем компании | | |
| | А) Российской государственной | Да | Нет |
| | Б) Российской негосударственной | Да | Нет |
| | В) Зарубежной государственной | Да | Нет |
| | Г) Зарубежной негосударственной | Да | Нет |
| | 2) Ваша работа связана с подбором персонала? | Да | Нет |
| II. Какие метакомпетенции важны для кандидата на трудоустройство в нашей компании? | Ведение переговоров | Да | Нет |
| | Эмоциональный интеллект | Да | Нет |
| | Кооперация | Да | Нет |
| | Избежание конфликтных ситуаций | Да | Нет |
| III. Опишите, какими метакомпетенциями обладает идеальный сотрудник Вашей компании (3 слова) | | | |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Примеры объявлений о вакансиях, подходящих специалисту международного профиля

| Вакансия | Профессиональная деятельность предполагает | Ключевые навыки |
|--|--|---|
| Менеджер по привлечению партнеров | Умение поддерживать деловую коммуникацию в переписке и по телефону, в том числе на высшем уровне; Способность наладить кросс-командное взаимодействие с подразделениями (в том числе юристами, финансистами, продуктами и архитекторами); Понимание юридических схем взаимодействия и финансовых моделей. | Английский язык; Деловая коммуникация; Грамотная речь; Работа в команде; Ведение переговоров; Ответственность; Стрессоустойчивость |
| Менеджер по торговле на Amazon и других e-commerce | Владение английским языком (уровень C1+); Умение самостоятельного поиска и анализа информации; Способность брать на себя ответственность и проявлять инициативу; Проактивность; Возможность работать в вечернее для России время минимум 4 часа в день и быть в это время на связи (принимать входящие задачи и рассказывать о планах и проделанной работе хотя бы раз в неделю) | Английский язык Интернет-реклама SMM Деловое общение Продвижение бренда |
| Младший специалист (в аналитический отдел) ООО Международная торговля и интеграция | Подготовка аналитических обзоров или части обзоров на заданную тематику; Подготовка кратких резюме зарубежных и российских статей (т.е. краткая выжимка на 1800 знаков с основной сутью материала); Сбор и обработка статистической информации; Подготовка отчетов по итогам месяца; Загрузка информации в систему администрирования сайта (CMS Bitrix) | Английский (B2 – средне-продвинутый); Сбор и анализ информации; Написание статей; Работа с большим объемом информации; Грамотность; Аналитические исследования; Знание программ Microsoft Office; Грамотный русский язык; Аналитическое мышление; Поиск информации; Желание учиться и развиваться |

| Вакансия | Профессиональная деятельность предполагает | Ключевые навыки |
|---|---|---|
| Руководитель отдела экспортных продаж | Знание порядка заключения и исполнения внешнеэкономических сделок; Знание основ организации операций по таможенному оформлению и контролю; Навыки ведения успешных переговоров на всех уровнях и деловой переписки; Общее понимание структуры бизнеса крупных производственных предприятий; Уверенный пользователь ПК (Excel, Word, 1С); Английский язык – свободное владение (устно, письменно – деловая переписка), знание дополнительных иностранных языков – приветствуется; Опыт работы с Китаем – желательно. | Английский (С1) Закупка товаров и услуг Работа с поставщиками Работа с большим объемом информации Контроль качества Деловая коммуникация Работа в команде Навыки руководителя Анализ рынка Контроль поставок MS Excel |
| Специалист по экспорту | Исследование зарубежных рынков промышленной и сельскохозяйственной продукции; Анализ внешнеторговой статистики; Анализ нормативной правовой базы иностранных государств; Проведение переговоров с иностранными контрагентами; Консультирование по вопросам ведения внешней торговли. | Английский язык Аналитические исследования Экспорт ВЭД Конкурентная аналитика Экономический анализ Маркетинговые исследования Маркетинговый анализ Статистический анализ Исследования рынка Аналитическое мышление |
| Руководитель направления по работе с международными брокерами (ДМС) | Умение обрабатывать тендерные предложения по ДМС; подготавливать документы для тендеров и участвовать в них; развивать уже сложившиеся партнерские отношения с международными брокерами; проводить презентации для брокеров и клиентов. | Участие в Тендерах Подготовка презентаций Навыки презентации Проведение презентаций Работа с клиентами Навыки переговоров Наш идеальный кандидат: Имеет опыт работы с ДМС, тендерами, брокерами; Знает особенности рынка страхования; Имеет опыт в работе с международными брокерами и умение понимать потребность международных партнеров – в идеале; Умеет находить и предлагать нестандартные решения; Владеет английским языком (не ниже intermediate) – желательно; Умеет вести переговоры и работать в команде; Коммуникабелен, инициативен на саморазвитие и обучение, имеет гибкость. |

Labor Discrimination and Bullshit Jobs in Equatorial Guinea: Analyzing Challenges and Strategies for Enhancing Inclusion

A. M. Micha Ncogo Jose 

National University of Equatorial Guinea (UNGE), Malabo, Equatorial Guinea

ABSTRACT

Introduction: This article addresses two critical issues in Equatorial Guinea's labor market: the proliferation of "Bullshit Jobs" (BS Jobs) and labor discrimination against individuals with disabilities. The significance of these challenges lies in their detrimental impact on labor equity, social justice, and economic productivity. While previous research has explored various aspects of labor discrimination globally, there is a notable gap in understanding these phenomena within the specific context of Equatorial Guinea.

The purpose of this study is to examine the prevalence and impact of BS Jobs and labor discrimination against people with disabilities in Equatorial Guinea, as well as to identify potential solutions to enhance labor equity and inclusivity in the country.

Materials and Methods: The study employed a mixed-methods approach, including interviews with Equatoguinean students, particularly those studying in the Russian Federation, and surveys conducted among the student community. Additionally, a thorough document analysis of key government reports, such as the Equatorial Guinea 2035 National Development Plan, was conducted. Previous research reports were also reviewed to provide a historical and contextual understanding of the labor issues.

Results: The findings reveal a high prevalence of BS Jobs in Equatorial Guinea, with 78% of surveyed students acknowledging their existence, particularly in the public sector. Additionally, 85% of participants reported significant obstacles to employment for people with disabilities, citing both societal discrimination and a lack of supportive policies. Moreover, 92% of respondents expressed strong support for the implementation of inclusive policies and programs to address these challenges.

Conclusion: The study underscores the urgent need to address the issues of BS Jobs and labor discrimination against individuals with disabilities in Equatorial Guinea. It calls for a coordinated effort among government, private sector, and civil society to implement effective policies and programs that promote labor equity, inclusivity, and the full participation of all citizens in the workforce.

For citation:

Micha Ncogo Jose, A. M. (2024). Labor Discrimination and Bullshit Jobs in Equatorial Guinea: Analyzing Challenges and Strategies for Enhancing Inclusion. *Journal of Employment and Career*, 3(1), 21-33. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.1.69>

Correspondence:

A. M. Micha Ncogo Jose
mbamichancogo@gmail.com

Data Availability Statement:

Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 24.01.2024

Revised: 13.03.2024

Accepted: 19.03.2024

© Micha Ncogo Jose, A. M., 2024

Declaration of Competing Interest:

none declared.

KEYWORDS

bullshit Jobs; labor discrimination; disabilities; Equatorial Guinea; labor equity; social justice; inclusive policies



Бесплезные рабочие места и трудовая дискриминация людей с инвалидностью в Экваториальной Гвинее

А. М. Миша Нкого Хосе

Национальный университет Экваториальной Гвинеи, Малабо, Экваториальная Гвинея

АННОТАЦИЯ

Введение: В данной статье рассматриваются две ключевые проблемы на рынке труда Экваториальной Гвинеи: распространение «бессмысленных работ» (Bullshit Jobs) и дискриминация людей с инвалидностью. Значимость этих проблем заключается в их негативном влиянии на справедливость труда, социальную справедливость и экономическую продуктивность. Хотя предыдущие исследования изучали различные аспекты трудовой дискриминации в глобальном масштабе, существует значительный пробел в понимании этих явлений в контексте Экваториальной Гвинеи.

Цель: Изучить распространенность и влияние бессмысленных рабочих позиций и дискриминации людей с инвалидностью на рынке труда Экваториальной Гвинеи, а также выявить возможные решения для повышения справедливости и инклюзивности в трудовой сфере страны.

Материалы и методы: Исследование проводилось с использованием смешанного подхода, включающего интервью с экваториальскими студентами, особенно обучающимися в Российской Федерации, а также опросы, проведенные среди студенческого сообщества. Кроме того, был проведен тщательный анализ ключевых правительственных отчетов, таких как Национальный план развития Экваториальной Гвинеи 2035. Также были рассмотрены предыдущие исследовательские отчеты, чтобы представить исторический и контекстуальный анализ проблем на рынке труда.

Результаты: Результаты показывают высокую распространенность бессмысленных работ в Экваториальной Гвинее, при этом 78% опрошенных студентов признают их существование, особенно в государственном секторе. Кроме того, 85% участников отметили значительные препятствия на пути трудоустройства людей с инвалидностью, включая дискриминацию со стороны общества и недостаток поддерживающих политик. Более того, 92% респондентов выразили сильную поддержку внедрения инклюзивных политик и программ для решения этих проблем.

Выводы: Исследование подчеркивает необходимость срочного решения проблем бессмысленных работ и дискриминации людей с инвалидностью в Экваториальной Гвинее. Оно призывает к скоординированным усилиям со стороны правительства, частного сектора и гражданского общества для реализации эффективных политик и программ, способствующих справедливости труда, инклюзивности и полной интеграции всех граждан в рабочую силу.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

бессмысленная работа; трудовая дискриминация; инвалидность; Экваториальная Гвинея; справедливость труда; социальная справедливость; инклюзивные политики

Для цитирования:

Миша Нкого Хосе, А. М. (2024). Бесплезные рабочие места и трудовая дискриминация людей с инвалидностью в Экваториальной Гвинее. *Журнал работа и карьера*, 3(1), 21-33. <https://doi.org/10.56414/jaec.2024.1.69>

Корреспонденция:

Адольфо Мба Миша Нкого Хосе
mbamichancogo@gmail.com

Заявление о доступности

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

Поступила: 24.01.2024

Поступила после рецензирования: 13.03.2024

Принята к публикации: 19.03.2024

© Миша Нкого Хосе А. М., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



INTRODUCTION

Equatorial Guinea, a small nation of fewer than 3 million people located in the heart of the Gulf of Guinea, is rich in natural resources such as oil, gas, and minerals. Despite this wealth, the country faces significant challenges that impede its socioeconomic development and impact the quality of life for its citizens. Among these challenges, labor discrimination against individuals with disabilities and the proliferation of so-called “Bullshit Jobs” (BS Jobs) have emerged as critical issues that require urgent attention (Graeber, 2018).

The integration of disabled individuals into the labor market is one of the most pressing social issues in Equatorial Guinea. Despite the existence of organizations like the National Association of the Disabled¹ and the National Association of Disabled Women², which offer substantial support to disabled individuals, the majority of people with disabilities in the country continue to face significant barriers to employment (Morwane, 2021). The harsh living conditions, coupled with social stigma and a lack of inclusive policies, make it difficult for many disabled individuals to pursue meaningful careers, despite their skills and qualifications.

This issue was highlighted during the International Day of Persons with Disabilities in Malabo, where various challenges faced by disabled individuals were discussed, including discrimination, social stigmatization, and limited access to employment, healthcare, and education. The National Economic and Social Development Plan of Equatorial Guinea 2035 underscores the severity of the situation, revealing that the unemployment rate among individuals with disabilities is 30% higher than the national average³. Some disabled people, despite having the necessary skills and training, become caught in a vicious cycle of unemployment that undermines not just their financial security but also their feeling of self-worth and social inclusion⁴. This stark disparity not only reflects the damaging effects of discrimination on the lives of disabled individuals but also hampers the inclusive development of the country.

In addition to the issue of labor discrimination, Equatorial Guinea is grappling with the growing phenomenon of BS Jobs. These positions, often characterized by redundant administrative duties, unnecessary bureaucratic roles, and low-paying jobs with no prospects for advancement, contribute little to the overall productivity of society. The pro-

liferation of such jobs represents a significant misallocation of resources and human potential, undermining worker motivation and morale, particularly among the youth.

These intertwined challenges of labor discrimination against disabled individuals and the expansion of BS Jobs illustrate the urgent need for comprehensive reforms in Equatorial Guinea’s labor market. This study aims to explore the root causes of these issues and propose viable solutions to promote fairness, inclusivity, and meaningful employment in the country. By addressing these challenges, Equatorial Guinea can take significant steps toward creating a more equitable and productive workforce, ensuring that all individuals, regardless of their abilities, can contribute to and benefit from the nation’s economic growth.

This problem is not unique to Equatorial Guinea. Research conducted in different countries has shown that workplace discrimination against individuals with disabilities is not only an issue of social justice but also a significant obstacle to social stability and economic development (Vornholt et al., 2017). For example, studies in several European countries have revealed that excluding individuals with disabilities from the workforce leads to a yearly loss of resources and productivity worth billions of dollars (Marques, 2021).

This study is essential to address the pressing issues at hand. The primary aim is to understand the root causes of labor discrimination against disabled individuals in Equatorial Guinea and to propose practical solutions that promote fairness and inclusion within the workforce.

Research Questions:

- (1) What are the underlying causes of labor discrimination against disabled individuals in Equatorial Guinea?
- (2) How does the proliferation of “Bullshit Jobs” impact the workforce and economic development in Equatorial Guinea?
- (3) What effective strategies can be implemented to enhance labor inclusion and promote meaningful employment opportunities for all citizens, including those with disabilities?

LITERATURE REVIEW

Bullshit Jobs in Equatorial Guinea

Definition

In his influential book, anthropologist Graeber (2018) coined the term “Bullshit Jobs,” or BS Jobs, to describe types of employment that appear to lack any meaningful purpose or fail to provide tangible benefits to society. According to Graeber, these jobs can be categorized into four primary types:

¹ National Association of the Disabled. <https://www.nadr.org>

² National Association of Disabled Women. <https://nfwwd.com/>

³ National Institute of Statistics of Equatorial Guinea. (2023). National Employment Survey. <https://ghdx.healthdata.org/organizations/national-institute-statistics-guinea>

⁴ The state of human development in THE Pacific: A report on vulnerability and exclusion in a time of rapid change. <https://u.to/c77VIA>

(1) Administrative or Bureaucratic Roles: These involve tasks that contribute little to overall productivity and often exist to uphold unnecessary processes or systems.

(2) Service Sector Jobs: Positions in this category often involve roles where the purpose is unclear, or the job exists merely to fulfill societal expectations rather than to provide real value.

(3) Jobs Created to Address Hypothetical Problems: These are roles designed to solve issues that either do not exist or are overly exaggerated, making the work redundant.

(4) Jobs Harmful to Society: These are occupations that are not only unproductive but also contribute negatively, potentially causing harm to society or the environment.

In the literature that builds upon Graeber's (2018) theory, several related terms are commonly used. Dur & van Lent (2019) use the term 'socially useless jobs' when examining his theory. Additionally, Soffia et al. (2022) link Graeber's ideas to the broader discourse on 'meaningful work.'

A key aspect of Graeber's theory is the notion that some jobs are inherently devoid of value to society. First, Graeber identifies bullshit jobs as a "form of paid employment," explicitly excluding self-employment and other economic activities that don't fall under paid employment. Second, he characterizes bullshit jobs as "pointless, unnecessary, or pernicious," encompassing roles that either fail to contribute to society or are actively detrimental. Third, the definition implies that individuals in these roles feel "obliged to pretend that this is not the case." Graeber suggests this obligation arises because employees fear job loss if they acknowledge their job's lack of value and because societal norms discourage openly admitting such feelings. This approach raises the question of how to determine whether a job positively, negatively, or neutrally impacts society. Graeber avoids prescribing a specific theory of social value, arguing that attempts to measure it objectively involve subjective choices between competing theories. He suggests evaluating the social value of jobs by asking workers themselves, incorporating their subjective views by stating that "the employee cannot justify its existence," and generally trusts workers' assessments (Walo, 2023).

Researchers apply Graeber's theory by asking workers if they believe their jobs contribute to society (Dahlgreen, 2015; Soffia et al., 2022). While this captures the core of Graeber's concept, it overlooks the pressure workers might feel to hide their jobs' uselessness and includes self-employed individuals. Thus, "socially useless jobs" might be more precise, as Dur & van Lent (2019) suggest. Since factors beyond objective uselessness might lead workers to view their jobs as socially useless, this article uses "jobs perceived as socially useless" to explore Graeber's claims within the context of subjective experiences.

For simplicity, the term "socially useless jobs" may be used interchangeably.

Finally, in the broader literature on meaningful work, meaningfulness is the positive significance work holds for an individual, rooted in subjective experiences (Rosso et al., 2010). Social usefulness is often a key source of meaningfulness (Allan, 2017), along with autonomy, competence, and self-expression (Martela & Pessi, 2018). Studies show that perceiving work as meaningful is crucial for motivation and well-being, while a lack of meaning can lead to reduced motivation and even psychological issues (Fairlie, 2011; Hu & Hirsh, 2017). Understanding socially useless jobs in this context underscores their impact on both the economy and worker well-being.

Graeber's concept challenges the traditional view that work is inherently valuable and necessary for societal progress. Instead, it raises critical questions about the true purpose and utility of certain jobs within modern economies.

The importance of understanding BS Jobs lies in their broader implications for the job market. These roles not only affect individual workers by potentially leading to frustration and a lack of fulfillment, but they also impact the overall productivity and efficiency of the economy. When resources, both human and financial, are allocated to jobs that do not contribute meaningfully to society, it diverts attention and investment from more critical and deserving areas. This misallocation can hinder labor equity and slow down socioeconomic development, ultimately affecting the well-being of entire communities and nations. Understanding and addressing the proliferation of BS Jobs is essential for creating a more equitable and productive workforce.

BS Jobs in the National Context

The increasing concern about the proliferation of pointless jobs, often referred to as "Bullshit Jobs," is becoming a significant issue not only in Equatorial Guinea but also in many other parts of the world. These jobs, which vary widely in form, pose serious threats to the material and mental well-being of the population, as well as to the overall economy and productivity of a nation.

One of the most prominent examples of these unproductive roles in Equatorial Guinea is found in the music industry, particularly in the widespread popularity of what can be termed "trash music." This genre of music often propagates harmful or superficial messages that negatively influence the cultural and societal fabric of the nation. The content of such music typically glamorizes destructive behaviors, such as promiscuity, baseless rebellion, and substance abuse. These messages not only undermine societal values but also contribute to the normalization of detrimental activities and professions, including hitmen, thieves, and operators of

illicit establishments like brothels. The spread of this type of music represents a significant cultural challenge, as it perpetuates a cycle where unproductive and even harmful jobs are seen as acceptable or desirable.

Another critical factor contributing to the rise of BS Jobs in Equatorial Guinea is the pervasive practice of nepotism⁵. Often, individuals are hired not based on their skills or experience but rather because of their familial connections or personal relationships with influential figures. This lack of meritocracy in the job market leads to the placement of underqualified individuals in roles for which they are ill-suited, resulting in inefficiency and wasted resources. The misallocation of talent and resources not only hampers productivity but also erodes the quality of the workforce, as positions that could be filled by more competent individuals are instead occupied by those lacking the necessary qualifications.

Moreover, there are numerous other types of BS Jobs prevalent in Equatorial Guinea and beyond that further exacerbate the problem (Campos Serrano & Mico, 2006). These include odd jobs that serve no real purpose, yet consume valuable time and resources, often putting workers' health and well-being at risk. Jobs such as "duct-tapers" or "fix-it-alls," who are employed to provide temporary fixes to ongoing problems, and "box tickers," who engage in unnecessary bureaucratic tasks, are examples of such roles⁶. These positions are typically low-paying and offer little to no opportunities for professional growth, leaving workers stuck in stagnant careers with limited prospects.

The impact of BS Jobs extends beyond traditional employment roles and into the digital realm (Zhang & Venkatesh, 2013), particularly within social networks and online communication platforms. In Equatorial Guinea, as in many other countries, a significant portion of the population spends considerable time engaging in trivial or superficial discussions on social media⁷. While these activities may seem harmless, they contribute little to meaningful public discourse or the exchange of constructive ideas. This trend fosters an environment where the quantity of social media followers or likes is valued more than the quality or substance of the content being shared. As a result, the economy can become skewed towards valuing superficial engagement over meaningful contributions, further entrenching the presence of BS Jobs in society.

In some urban areas, it is common to see an overabundance of security guards stationed at buildings or facilities where the actual risk of crime or threat is minimal (Cheng & Chen,

2021). These positions often exist not because of a real need for security but due to bureaucratic requirements or as a result of nepotism. For instance, a small, low-risk office building might employ several security guards around the clock, despite the fact that the building is rarely visited or that crime rates in the area are very low. The guards are often underutilized, spending their shifts doing little to nothing productive, which makes these positions examples of BS Jobs.

In the political and governmental sectors, there are often positions for advisors or consultants (Ylönen & Kuusela, 2019) who have little to no influence on policy or decision-making processes. For example, a ministry might employ a large number of "advisors" who are appointed more for their personal connections than for their expertise. These individuals might attend meetings and write reports that are seldom read or implemented. Their roles do not contribute to the improvement of governance or the effective running of the state, making these jobs largely ceremonial and without substantial purpose.

In large companies or government agencies, there might be an excessive number of middle management positions (Gjerde & Alvesson, 2020), where individuals are tasked with overseeing operations or projects that could easily be managed by a smaller team. For example, in a state-owned enterprise, there might be layers of management where each layer is responsible for approving the same tasks, leading to delays and inefficiencies. The presence of these redundant management roles not only complicates the workflow but also adds unnecessary costs to the organization without enhancing productivity or outcomes.

In some businesses, particularly in sectors such as telecommunications or banking, there may be an overstaffing of customer service representatives who perform repetitive tasks that could be automated (Zirar, 2023). For instance, in a local branch of a telecommunications company, there might be numerous employees whose primary function is to answer basic questions that could easily be addressed by an automated system or a simple FAQ on the company's website. This overstaffing leads to underutilized human resources, with employees engaged in work that does not require their skills or potential.

Remedies for BS Jobs in Equatorial Guinea

Addressing the issue of BS Jobs in Equatorial Guinea necessitates a multifaceted strategy that tackles both the root causes and the specific instances of this phenomenon within the labor market. To effectively combat the prevalence of such jobs, it is essential to implement policies that prioritize efficiency, productivity, and the sustainable growth of the labor market. Several key strategies can be adopted to mitigate the spread of BS Jobs (Fallah et al., 2022; OECD, 2020; Bass, 2013):

⁵ Riano, J. F. (2021). Family first, state last: Bureaucratic nepotism in a modern state. clck.ru/3Ci98H

⁶ Bullshit Jobs and the Calculation Problem. <https://clck.ru/3CjHU9>

⁷ Digital 2024: Equatorial Guinea. <https://datareportal.com/reports/digital-2024-equatorial-guinea>

(1) Fostering Innovation and Entrepreneurship: By promoting innovation and entrepreneurship, new economic opportunities can be created that contribute meaningfully to society. This can be achieved by establishing networks of entrepreneurs that foster collaboration and creativity, ultimately leading to the development of businesses that generate valuable and purposeful employment.

(2) Strengthening Labor Laws and Enforcement: Enhancing labor laws and oversight is crucial to ensuring that labor standards are met and workers' rights are protected. This includes implementing regulations that prevent labor exploitation and nepotism, particularly in public enterprises, and reinforcing inspection and enforcement mechanisms to ensure compliance with existing labor legislation.

(3) Raising Public Awareness: Initiating awareness campaigns, especially targeting the youth, is vital to instilling a sense of responsibility and purpose. Educating the younger generation about their role in the nation's future can help curb the spread of harmful and unproductive ideas, encouraging them to contribute to the country's progress and the development of constructive initiatives.

(4) Promoting Corporate Social Responsibility (CSR): Companies must embrace their social responsibility and actively contribute to the sustainable development of society. This can be achieved by adopting fair and equitable labor practices, implementing CSR programs that support community development, and enhancing the well-being of workers and their families.

(5) Encouraging a Merit-Based Work Culture: Promoting a workplace culture that rewards merit and excellence is essential for reducing nepotism and improving overall productivity. This involves establishing transparent and objective systems for evaluating employee performance and fostering a collaborative environment that encourages teamwork and mutual support among colleagues.

Labor Discrimination Against Individuals with Disabilities

Labor discrimination against individuals with disabilities is a pervasive issue that affects millions globally (Østerud, 2023), including those in Equatorial Guinea. Numerous studies and analyses have consistently demonstrated the prevalence of stereotypes and barriers that hinder the full and equal participation of persons with disabilities in the workforce. Despite possessing diverse skills and abilities, individuals with disabilities face higher rates of unemployment compared to the general population, largely due to systemic discrimination and the lack of appropriate workplace accommodations.

Discrimination manifests in various forms, from direct exclusion during recruitment processes (often driven by

deep-seated prejudices and misconceptions) to the absence of necessary adjustments that would allow disabled individuals to perform their jobs effectively (Kroll et al., 2021). Addressing this discrimination is not only a matter of promoting equal opportunities but also of fostering social inclusion. By removing these barriers and creating inclusive work environments, the full potential of individuals with disabilities can be harnessed, thereby enhancing workforce diversity and resilience.

Labor Discrimination Against People with Disabilities in Equatorial Guinea: Causes and Consequences

In Equatorial Guinea, one of the primary challenges faced by people with disabilities is the lack of access to education⁸. Education is a critical foundation for personal and professional development; however, many individuals with disabilities in Equatorial Guinea are deprived of this opportunity due to the absence of accessible infrastructure and inclusive educational programs. This educational deprivation significantly limits their skill development and knowledge (Villot, 2022), thereby impeding their ability to compete in a demanding job market.

Beyond educational barriers, individuals with disabilities in Equatorial Guinea also confront societal discrimination and stigma (Ebuenyi, 2019). This stigma often leads to self-exclusion, where disabled individuals withdraw from the workforce due to feelings of marginalization and devaluation. The broader society's lack of support and solidarity perpetuates a cycle of exclusion and discrimination, further entrenching the disadvantages faced by this vulnerable group.

Within the workplace, numerous obstacles limit the employment prospects and career advancement of people with disabilities (Kulkarni & Lengnick-Hal, 2014). They are often underrepresented in the job market, relegated to low-paying and limited roles. Companies may hesitate to hire individuals with disabilities due to ingrained prejudices and stereotypes, resulting in reduced workplace diversity and representation. In Equatorial Guinea, although some individuals with disabilities hold prominent positions, such as Senator Martín Ela Ondo, President of ASONAMI, or roles as teachers and administrators, the majority are confined to informal sectors, such as street vending. This is largely due to the stereotyping of their conditions and the lack of educational opportunities within these communities.

Addressing Labor Discrimination in Equatorial Guinea

Addressing labor discrimination against individuals with disabilities in Equatorial Guinea is a complex issue that demands a coordinated and comprehensive response from

⁸ Equatorial Guinea Inclusion. UNESCO. <https://education-profiles.org/sub-saharan-africa/equatorial-guinea/~inclusion>

the government, the private sector, and society at large. Implementing policies and programs that promote labor inclusion⁹ and dismantle the barriers faced by individuals with disabilities is essential to ensuring they have equal opportunities and can contribute fully to the country's development.

Associations Supporting the Disabled Population in Equatorial Guinea. Several national associations in Equatorial Guinea play a crucial role in enhancing the quality of life and social inclusion of individuals with disabilities, despite the significant challenges they face. Key among these associations are the National Association of the Disabled (ASONAMI), the Association of Disabled Women of Equatorial Guinea (AMUDIGE), and the Association for National Solidarity of the Disabled (ASONAMI), among others.

Supported by the First Lady of Equatorial Guinea, Mrs. Constanca Mangué, ASONAMI has been instrumental in providing access to social housing and mobility aids for individuals with physical disabilities. Recently, the association partnered with a Turkish organization to acquire assistive devices that significantly improve the mobility and quality of life for people with physical disabilities.

AMUDIGE, another organization backed by the First Lady, focuses on empowering women with disabilities by offering them access to educational opportunities and jobs, such as teaching or selling phone credits. This support not only aids their financial stability but also enhances their participation in society and self-esteem. Similarly, the National Organization of the Blind in Equatorial Guinea (ONCIGE) provides critical services, including free consultations, discounted medical glasses, and surgeries for those with visual impairments, thanks to the support of the First Lady.

Despite these efforts, significant obstacles remain in hiring individuals with disabilities in Equatorial Guinea. While some hold political or administrative roles, the majority face limited employment opportunities due to a lack of training. Those with minimal skills often depend on charitable donations, such as tricycles or social housing, as well as health-care assistance provided by various organizations.

Remedies for Labor Discrimination Against People with Disabilities. In response to these challenges, the National Economic and Social Development Plan (PNDES) 2035¹⁰ has adopted resolutions aimed at promoting the social inclusion of individuals with disabilities. These policies focus on improving access to professional training and education, as well as fostering the creation of jobs that match their skill levels. Additionally, initiatives to raise public aware-

ness about the rights and needs of individuals with disabilities are crucial for creating a more equitable and inclusive society.

To combat labor discrimination against individuals with disabilities in Equatorial Guinea, several key strategies must be implemented (Independent country programme evaluation, 2023):

(1) Awareness and Sensitization: It is vital to conduct awareness campaigns that highlight the abilities and rights of individuals with disabilities. These could include media campaigns, educational programs in schools, and training for employers and employees on the importance of diversity and inclusion in the workplace.

(2) Strengthening Laws and Inclusive Policies: The government must enforce laws and policies that protect the labor rights of people with disabilities and promote their inclusion in the labor market. This could involve establishing employment quotas in both the public and private sectors and providing support programs that facilitate access to employment.

(3) Training and Capacity Building: Expanding current training and capacity-building programs specifically tailored for individuals with disabilities is essential. Such programs can enhance their employability and skill sets, offering mentoring, skill development workshops, and vocational training courses to help them integrate into the workforce and advance in their careers.

(4) Partnerships and Collaborations: Collaboration between the government, private sector, associations for the disabled, and civil society is critical to addressing labor discrimination. These partnerships can develop innovative and sustainable solutions to promote inclusion and equality in the labor market.

MATERIALS AND METHODS

This section outlines the research methodology employed in this study to investigate the issues of Bullshit Jobs (BS Jobs) and labor discrimination against disabled individuals in Equatorial Guinea. The approach used to gather and analyze data is designed to provide a comprehensive understanding of these complex issues.

Participants

The participants of this study were carefully selected to provide a diverse and representative sample of individuals who could offer valuable insights into the issues of BS Jobs and labor discrimination against disabled people in Equatorial Guinea. Below is a detailed description of the participants involved in this research:

⁹ Employee Rights in Equatorial Guinea. <https://www.rivermate.com/guides/equatorial-guinea/rights>

¹⁰ The National Economic and Social Development Plan (PNDES) 2035. <https://erc.undp.org/evaluation/documents/download/22477>

Equatoguinean Students Studying in the Russian Federation

The primary group of participants consisted of Equatoguinean students currently pursuing higher education in various universities across the Russian Federation. These students were chosen because they represent a group with a unique perspective—being educated abroad, they possess both an understanding of their home country's labor market and exposure to different social, economic, and cultural environments.

The age range of the students varied from 18 to 30 years, capturing both undergraduate and postgraduate students. This range ensured that the study included voices from individuals at different stages of their educational and professional journeys.

Participants were enrolled in a wide variety of academic disciplines, including but not limited to economics, social sciences, engineering, medicine, and humanities. This diversity in academic background allowed for a broad range of opinions and experiences regarding the labor market and the phenomenon of BS Jobs in Equatorial Guinea.

Many of these students had firsthand or observed experiences with BS Jobs either through family members or personal internships and part-time work in Equatorial Guinea. Their exposure to the Russian labor market also provided a comparative perspective, enabling them to assess and critique the situation in their home country more effectively.

Members of the Equatoguinean Disabled Community

A subset of participants included individuals from the Equatoguinean disabled community. These participants varied in age, gender, and type of disability, providing a comprehensive understanding of how different forms of discrimination manifest in the workplace.

Participants from this group included those who were currently employed, unemployed, or underemployed. Their employment status provided insights into the barriers and challenges faced by disabled individuals in finding and retaining meaningful work.

Government Officials and Policy Makers

A smaller group of participants included government officials and policymakers who were interviewed or whose official documents and reports were analyzed as part of the research. These individuals were crucial in providing context and understanding of the official stance and efforts being made to address labor market issues in Equatorial Guinea.

Participants in this group held positions in various ministries, such as the Ministry of Labor and Social Security, and

were involved in drafting and implementing policies related to employment, labor rights, and social inclusion. Their perspectives offered insights into the challenges of enforcing labor laws and the effectiveness of current policies.

Data Collection Techniques

To address the research objectives, a multi-method approach was adopted, incorporating both qualitative and quantitative data collection techniques. The following methods were employed:

Interviews

In-depth interviews were conducted with Equatoguinean students, particularly those studying in the Russian Federation. This demographic was chosen due to their unique position of being able to compare their home country's labor market with those of other nations. The interviews aimed to capture detailed personal experiences, perceptions, and opinions on BS Jobs and labor discrimination in Equatorial Guinea. A semi-structured interview format was used, allowing for flexibility in responses while ensuring that key topics were covered. The interviews were recorded, transcribed, and analyzed using thematic analysis to identify recurring themes and insights.

Here are a set of interview questions tailored to gather insights on BS Jobs and labor discrimination against disabled people in Equatorial Guinea. These questions are designed to elicit detailed responses and cover various aspects of the study:

Interview Questions for Equatoguinean Students

1. Perceptions of BS Jobs:
 - How would you describe the job market in Equatorial Guinea, particularly in terms of meaningful employment opportunities?
 - Do you believe that BS Jobs are prevalent in Equatorial Guinea? If so, can you provide examples of such jobs?
 - In your opinion, what factors contribute to the existence of BS Jobs in Equatorial Guinea?
2. Experiences with BS Jobs:
 - Have you or anyone you know experienced working in a job that you would consider a BS Job? Can you describe the experience?
 - How do BS Jobs impact the motivation and career aspirations of young people in Equatorial Guinea?
3. Impact of Education:
 - How do you think your education abroad has influenced your perception of the job market in Equatorial Guinea?
 - Do you think there is a gap between the skills acquired through education and the job opportunities available in Equatorial Guinea?

4. Views on Labor Discrimination:
 - What are your observations regarding the treatment of disabled individuals in the Equatoguinean job market?
 - Have you witnessed or heard about specific instances of discrimination against disabled people in employment? Please elaborate.
5. Suggested Solutions:
 - What changes do you think are necessary to reduce the prevalence of BS Jobs in Equatorial Guinea?
 - How can the government and private sector improve job opportunities for disabled individuals in Equatorial Guinea?
 - What role do you think young people, particularly those educated abroad, can play in addressing these issues?
3. Effectiveness of Current Measures:
 - In your opinion, how effective have the existing policies been in addressing BS Jobs and labor discrimination?
 - Can you provide examples of successful initiatives or programs that have improved employment opportunities for disabled individuals?
4. Future Plans:
 - What future strategies or policies are being considered to address the issues of BS Jobs and labor discrimination more effectively?
 - How does the government plan to involve various stakeholders, including businesses and civil society, in these efforts?

Interview Questions for Members of the Disabled Community

1. Challenges in the Job Market:
 - Can you describe your experiences in searching for a job in Equatorial Guinea?
 - What specific barriers have you faced as a disabled person in the job market?
2. Experiences with Discrimination:
 - Have you personally encountered discrimination in the workplace or during the hiring process? If so, can you share the details?
 - How do you think societal attitudes towards disabled individuals affect their employment opportunities?
3. Support Systems:
 - What types of support have you received from family, government, or organizations in your job search?
 - How effective do you think the current support systems are in helping disabled individuals find meaningful employment?
4. Suggestions for Improvement:
 - What do you believe are the most important changes needed to improve job opportunities for disabled individuals in Equatorial Guinea?
 - How can employers be encouraged to hire more disabled individuals and provide them with meaningful work?

Interview Questions for Government Officials and Policymakers

1. Policy Overview:
 - What are the current government policies aimed at reducing the prevalence of BS Jobs in Equatorial Guinea?
 - How does the government address the issue of labor discrimination against disabled individuals?
2. Implementation Challenges:
 - What challenges does the government face in implementing labor laws and policies, particularly those related to equitable employment?

Document Analysis

An extensive document analysis was carried out, focusing on key government publications, particularly the Equatorial Guinea 2035 National Development Plan. This document provided valuable information on the government's strategies, policies, and programs aimed at addressing national development, including labor market dynamics. Additionally, other relevant government reports and policy documents were reviewed to gain insights into official approaches to labor market regulation and disability inclusion.

Surveys among the Student Community in the Russian Federation

A structured survey was administered to a broader group of Equatoguinean students residing in the Russian Federation. The survey was designed to complement the qualitative data from the interviews by quantifying students' perceptions of the labor market in Equatorial Guinea. Questions focused on their awareness and experience of BS Jobs, perceptions of labor discrimination, and their views on potential solutions. The survey data were analyzed using statistical methods to identify trends and correlations.

Analysis of Previous Research Reports

Previous research reports, including the National Report of Equatorial Guinea and other academic and policy studies, were analyzed to provide a historical and contextual understanding of labor issues in the country. These reports offered additional data that helped contextualize current trends and challenges in the labor market, particularly concerning BS Jobs and the employment of disabled individuals. The analysis also included a review of international studies on similar issues in other countries to compare and contrast findings.

Data Analysis

The data collected from these various sources were triangulated to enhance the validity and reliability of the findings. The qualitative data from interviews and document analysis were coded and analyzed thematically, identifying key patterns and themes related to BS Jobs and labor discrimination. Quantitative data from the surveys were subjected to descriptive and inferential statistical analysis to support the qualitative findings and provide a broader understanding of the issues at hand.

Ethical Considerations

Ethical approval was obtained before conducting the research. All participants were informed about the purpose of the study, and their consent was obtained before participation. Confidentiality and anonymity were maintained throughout the research process, ensuring that participants' identities were protected.

RESULTS

The results of this study provide a detailed analysis of the extent of BS Jobs and labor discrimination against disabled people in Equatorial Guinea, based on the data collected from various groups of participants, including Equatoguinean students, members of the disabled community, government officials, and academics. The findings are organized into three main sections: perception of BS Jobs, experiences of labor discrimination, and opinions on measures to address these issues.

Perception of BS Jobs in Equatorial Guinea

The perception of BS Jobs among the study participants reveals significant concerns regarding the prevalence and impact of these positions within the Equatoguinean labor market.

(1) Prevalence in the Public Sector: A large majority of the surveyed students (78%) reported a high prevalence of BS Jobs, particularly within the public sector. These jobs are often viewed as lacking meaningful purpose or contribution to society, leading to frustration among those who hold these positions and those who observe them.

(2) Societal Reward Disparities: 62% of respondents believe that the existence of BS Jobs is closely tied to societal structures that do not equally reward all individuals. They argue that such jobs are a consequence of a labor market that fails to adequately recognize and compensate merit, leading to the proliferation of roles that offer little real value.

(3) Impact of Trash Music: 45% of participants expressed concern that the promotion of trash music, characterized

by superficial or harmful themes, poses a danger to the youth of Equatorial Guinea. They see this as not only a cultural issue but also as a reflection of BS Jobs in the entertainment industry, where content that lacks depth or positive influence is created and promoted, contributing to the deterioration of cultural values and work ethics.

Experiences of Labor Discrimination Against People with Disabilities

The study also sheds light on the significant barriers faced by individuals with disabilities in Equatorial Guinea's labor market.

(1) Substantial Obstacles: A striking 85% of the participants reported that people with disabilities face substantial obstacles in accessing job opportunities. These barriers include physical inaccessibility, lack of accommodations, and discriminatory attitudes from employers and coworkers.

(2) Direct Observations of Discrimination: 10% of respondents shared personal experiences or direct observations where individuals with disabilities were excluded from recruitment processes or faced undue challenges that hindered their employment prospects. These instances underscore the pervasive nature of discrimination and the urgent need for inclusive hiring practices.

Opinions on Measures to Address BS Jobs and Labor Discrimination

Participants in the study were also asked to provide their opinions on potential solutions to combat the issues of BS Jobs and labor discrimination against disabled individuals.

(1) Support for Inclusive Policies: A significant majority (92%) of respondents expressed strong support for the implementation of policies and programs aimed at promoting equity, inclusion, and respect for labor rights for all individuals in Equatorial Guinea. This support was particularly strong for measures that would benefit the most disadvantaged groups in the country, including people with disabilities.

(2) Changing Societal Attitudes: 80% of participants advocated for initiatives to foster a change in societal attitudes, emphasizing the need to recognize and value the diversity and potential of each individual. They believe that raising awareness and promoting understanding of the capabilities of disabled individuals are crucial steps toward reducing discrimination.

(3) Improvement of Labor Regulations: 75% of respondents highlighted the necessity of improving labor regulation and supervision. They believe that stricter enforcement of labor rights, coupled with measures to prevent discrimination and curb the proliferation of BS Jobs, is essential for creating a fairer and more productive labor market in Equatorial Guinea.

Participant Breakdown

Equatoguinean Students

Representing the majority of the study's participants, students provided valuable insights into the perception of BS Jobs and the challenges faced by their peers in the labor market.

Disabled Community Members

This group offered firsthand accounts of discrimination and the obstacles they encounter in seeking employment, highlighting the need for more inclusive policies and practices.

Government Officials and Policymakers

Their input provided context for the current state of labor laws and the challenges in enforcing policies that promote fairness and inclusion.

DISCUSSION

The findings from this study align with and expand upon existing research on labor market challenges in low- and middle-income countries (LMICs), particularly concerning BS Jobs and discrimination against people with disabilities. The results resonate with previous studies that have highlighted the pervasive nature of labor discrimination and the limited employment opportunities available to individuals with disabilities in LMICs, such as those observed by Ebuenyi et al. (2018) and Tripney et al. (2019). Similar to these earlier reviews, the present study found a significant lack of research and data on the economic participation of persons with disabilities in Equatorial Guinea, reflecting a broader trend seen across LMICs.

A consistent theme across the literature is the focus on barriers rather than facilitators to employment for persons with disabilities. This study supports this observation, with the majority of respondents highlighting obstacles rather than opportunities in the labor market. This finding is consistent with previous studies in both LMICs and high-income countries (HICs), where barriers such as negative employer attitudes, inadequate policies, and lack of access to education and healthcare services are frequently reported as major impediments to employment (Hästbacka et al., 2016; Khayat-zadeh-Mahani et al., 2019).

One of the most significant parallels with previous research is the emphasis on environmental factors as key barriers to employment. In this study, factors such as social stigma, limited access to adapted work environments, and inadequate labor laws were identified as major challenges, similar to findings by Bualar (2014) and Mitra &

Sambamoorthi (2014). The emphasis on the role of the environment in either facilitating or hindering employment opportunities is a recurring theme in the literature, further underscoring the need for systemic changes to promote inclusivity.

The study also touches on the concept of BS Jobs, which is less explored in the existing literature but has significant implications for labor market efficiency and worker satisfaction. The prevalence of BS Jobs in Equatorial Guinea, particularly in the public sector, mirrors concerns raised in other contexts about the proliferation of roles that lack substantive value or purpose, as discussed in broader critiques of modern labor markets (Graeber, 2018). The association of these jobs with nepotism and ineffective human resource management further highlights the structural inefficiencies that can arise in economies where meritocracy is not prioritized.

Moreover, the challenges faced by persons with disabilities in accessing meaningful employment are exacerbated by health-related issues, as highlighted in studies by Cramm et al. (2013) and Gudlavalleti et al. (2014). This study similarly found that poor health, often linked to inadequate healthcare and rehabilitative services, significantly limits the employment prospects of individuals with disabilities in Equatorial Guinea. The intersection of health, disability, and employment is a critical area that requires further exploration and targeted interventions.

The findings of this study are consistent with and reinforce the conclusions of previous research on the employment challenges faced by persons with disabilities in LMICs. They also contribute new insights into the issue of BS Jobs, highlighting the need for comprehensive policy responses that address both labor discrimination and the inefficiencies caused by pointless employment. As such, this study not only confirms the relevance of existing findings but also expands the discourse to include the critical but underexplored issue of BS Jobs in the context of labor markets in developing economies.

CONCLUSION

The findings of this study underscore the critical need to address the dual challenges of BS Jobs and labor discrimination against individuals with disabilities in Equatorial Guinea. The widespread presence of jobs that lack substantive value, alongside systemic discrimination against disabled persons, poses significant impediments to achieving equity and fairness within the nation's labor market.

Regarding BS Jobs, the research reveals a troubling trend towards the creation of roles that fail to contribute meaningfully to the socio-economic development of Equatorial

Guinea. This issue is exacerbated by ineffective human resource management practices in both the public and private sectors, the promotion of low-quality music that propagates harmful ideas, and the allocation of positions based on nepotism rather than merit.

Labor discrimination against persons with disabilities represents a severe violation of human rights and undermines the dignity of this vulnerable social group. Barriers such as limited access to education, pervasive social stigma, and self-exclusion significantly hinder their employment prospects, restricting their capacity to contribute to the nation's development. The absence of robust policies and programs aimed at fostering inclusion and ensuring equal opportunities exacerbates this problem, leading to the continued marginalization of disabled individuals in the labor market.

Addressing these challenges requires a concerted effort from the government, the business sector, civil society, and the international community. To promote progress, Equatorial Guinea must implement effective solutions that not only combat the prevalence of BS Jobs but also dismantle the structural barriers that perpetuate labor discrimination against disabled persons.

LIMITATIONS AND FUTURE DIRECTIONS

While this article provides important practical insights, a significant limitation should be acknowledged. The use of an interview-based design may not have been the most effective approach for investigating implicit attitudes, as it primarily captures conscious thoughts and actions, potentially missing unconscious biases. Additionally, the study faced a constraint due to the limited availability of specific data on BS Jobs and labor discrimination against individuals with disabilities in Equatorial Guinea. This lack of detailed information impeded a thorough assessment of the extent and underlying causes of these challenges.

Future research should consider longitudinal studies to track changes in the labor market over time. Conducting a broader range of interviews with key stakeholders, including those involved in labor insertion, employers from various sectors, and human resources professionals, would provide deeper insights into the issues at hand. Additionally, a thorough examination of existing labor policies and practices in the country is recommended, alongside an evaluation of the effectiveness of targeted interventions designed to combat labor discrimination and enhance the inclusion of disabled individuals in the workforce.

REFERENCES

- Allan, B. A. (2017). Task significance and meaningful work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 174–182. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.07.011>
- Bas, D. (2022). *The twin challenges of reducing poverty and creating employment*. United Nations Publication.
- Bualar, T. (2014). Barriers to employment: Voices of physically disabled rural women in Thailand. *Community, Work & Family*, 17(2), 181–199. <https://doi.org/10.1080/13668803.2013.806125>
- Campos Serrano, A., & Micó, P. (2006). *Labour and Trade Union Freedom in Equatorial Guinea*. ICFTU.
- Cheng, T., & Chen, T. (2021). Urban crime and security. In W. Shi, M. F. Goodchild, M. Batty, M. P. Kwan, & A. Zhang (Eds.), *Urban Informatics* (pp. 437–449). Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-15-8983-6_14
- Cramm, J. M., Nieboer, A. P., Finkenflügel, H., & Lorenzo, T. (2013). Comparison of barriers to employment among youth with and without disabilities in South Africa. *Work*, 46(1), 19–24. <https://doi.org/10.3233/WOR-121521>
- Dahlgreen, W. (2015). 37% of British workers think their jobs are meaningless. *YouGov*. <https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2015/08/12/british-jobs-meaningless>
- Dur, R., & van Lent, M. (2019). Socially useless jobs. *Industrial Relations*, 58(1), 3–16. <https://doi.org/10.1111/irel.12227>
- Ebuenyi, I. D. (2019). *Inclusive employment: Understanding the barriers to and facilitators of employment for persons with mental disability in East Africa* [PhD Thesis, Vrije Universiteit Amsterdam].
- Ebuenyi, I. D., Syurina, E. V., Bunders, J. F. G., & Regeer, B. J. (2018). Barriers to and facilitators of employment for people with psychiatric disabilities in Africa: A scoping review. *Global Health Action*, 11(1), 1463658. <https://doi.org/10.1080/16549716.2018.1463658>
- Fallah Shayan, N., Mohabbati-Kalejahi, N., Alavi, S., & Zahed, M. A. (2022). Sustainable development goals (SDGs) as a framework for corporate social responsibility (CSR). *Sustainability*, 14(3), 1222. <https://doi.org/10.3390/su14031222>
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508–525. <https://doi.org/10.1177/1523422311431679>
- Gjerde, S., & Alvesson, M. (2020). Sandwiched: Exploring role and identity of middle managers in the genuine middle. *Human Relations*, 73(1), 124–151. <https://doi.org/10.1177/0018726718823243>

- Graeber, D. (2018). *Bullshit jobs: A theory*. Simon & Schuster.
- Gudlavalleti, M. V. S., John, N., Allagh, K., Sagar, J., Kamalakannan, S., & Ramachandra, S. S. (2014). Access to health care and employment status of people with disabilities in South India, the SIDE (South India Disability Evidence) study. *BMC Public Health*, 14(1), 1125. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-14-1125>
- Hästbacka, E., Nygård, M., & Nyqvist, F. (2016). Barriers and facilitators to societal participation of people with disabilities: A scoping review of studies concerning European countries. *Alter*, 10(3), 201–220. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2016.02.002>
- Hu, J., & Hirsh, J. B. (2017). Accepting lower salaries for meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 8, 1649. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01649>
- Independent country programme evaluation: Republic of Equatorial Guinea. (2023). *Independent Evaluation Office*. <https://erc.undp.org/evaluation/documents/download/22477>
- Khayatzadeh-Mahani, A., Wittevrongel, K., Nicholas, D. B., & Zwicker, J. D. (2019). Prioritizing barriers and solutions to improve employment for persons with developmental disabilities. *Disability and Rehabilitation*, 42(19), 2696–2706. <https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1570356>
- Kroll, E., Veit, S., & Ziegler, M. (2021). The discriminatory potential of modern recruitment trends: A mixed-method study from Germany. *Frontiers in Psychology*, 12, 634376. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.634376>
- Kulkarni, M., & Lengnick-Hall, M. L. (2014). Obstacles to success in the workplace for people with disabilities: A review and research agenda. *Human Resource Development Review*, 13(2), 158–180. <https://doi.org/10.1177/1534484313485229>
- Marques, A. P., Ramke, J., Cairns, J., Butt, T., Zhang, J. H., Muirhead, D., Jones, I., Tong, B. A. M. A., Swenor, B. K., Faal, H., Bourne, R. R. A., Frick, K. D., & Burton, M. J. (2021). Global economic productivity losses from vision impairment and blindness. *EClinicalMedicine*, 35, 100852. <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2021.100852>
- Martela, F., & Pessi, A. B. (2018). Significant work is about self-realization and broader purpose: Defining the key dimensions of meaningful work. *Frontiers in Psychology*, 9, 363. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>
- Mitra, S., Posarac, A., & Vick, B. (2013). Disability and poverty in developing countries: A multidimensional study. *World Development*, 41(1), 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.05.024>
- Morwane, R. E., Dada, S., & Bornman, J. (2021). Barriers to and facilitators of employment of persons with disabilities in low- and middle-income countries: A scoping review. *African Journal of Disability*, 10, 833. <https://doi.org/10.4102/ajod.v10i0.833>
- Østerud, K. L. (2023). Disability discrimination: Employer considerations of disabled jobseekers in light of the ideal worker. *Work, Employment and Society*, 37(3), 740–756. <https://doi.org/10.1177/09500170211041303>
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(C), 91–127. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>
- Soffia, M., Wood, A. J., & Burchell, B. (2022). Alienation is not ‘bullshit’: An empirical critique of Graeber’s theory of BS jobs. *Work, Employment and Society*, 36, 816–840. <https://doi.org/10.1177/09500170211015>
- Tripney, J., Hoglebe, N., Schmidt, E., Vigurs, C., & Stewart, R. (2019). Employment supports for adults with disabilities in low- and middle-income countries: A Campbell systematic review. *Research on Social Work Practice*, 29(3), 243–255. <https://doi.org/10.1177/1049731517715316>
- Villot, J. (2022). *The stigma of disabilities in Africa and the challenges caused for children in education*. Centre for African Justice, Peace and Human Rights.
- Vornholt, K., Villotti, P., Muschalla, B., Bauer, J., Colella, A., Zijlstra, F., & Corbière, M. (2017). Disability and employment – Overview and highlights. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(1), 40–55. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1387536>
- Walo, S. (2023). ‘Bullshit’ after all? Why people consider their jobs socially useless. *Work, Employment and Society*, 37(5), 1123–1146. <https://doi.org/10.1177/09500170231175771>
- Ylönen, M., & Kuusela, H. (2019). Consultocracy and its discontents: A critical typology and a call for a research agenda. *Governance*, 32, 241–258. <https://doi.org/10.1111/gove.12369>
- Zhang, X., & Venkatesh, V. (2013). Explaining employee job performance: The role of online and offline workplace communication networks. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 37(3), 695–722. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2013/37.3.02>

Цифровое кочевничество как форма организации работы: возможности и риски

В. О. Бирюков, П. П. Крапивин

РУДН, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение: Цифровое кочевничество приобрело популярность в последние годы как модный образ жизни и как способ бросить вызов традиционным способам работы. Исследование феномена цифровых кочевников все еще находится на ранних стадиях и не оформлено в полноценную исследовательскую категорию. Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью заполнения пробелов в понимании того, как цифровые кочевники изменяются на разных этапах своей жизни.

Цель исследования: Изучение изменений в возможностях и рисках на различных этапах цифрового кочевого образа жизни от начала и адаптации до стабилизации, а также общих возможностей и рисков, не зависящих от этапа.

Материалы и методы: Методологическую основу исследования составили анализ популярных форумов (раздел /digitalnomad на сайте reddit.com, группа «Цифровые кочевники по всему миру») цифровых кочевников и интервьюирования представителей цифрового кочевого образа жизни.

Результаты: На каждом этапе цифрового кочевого образа жизни человек сталкивается с новыми возможностями и рисками. Начальная фаза становления связана с наибольшими рисками, но и с наибольшими возможностями для личного и профессионального роста. Фаза адаптации – это улучшение навыков самоорганизации и тайм-менеджмента, утомление от постоянных перемещений. Фаза стабилизации – возможность для реализации долгосрочных целей, но и потенциальный риск рутины и потери мотивации. Возможности следования данному образу жизни и реализации должностных обязанностей можно сгруппировать в следующие основные категории: географическая независимость, профессиональные, финансовая гибкость, личностное развитие и образование, социальные контакты и сетевое взаимодействие, гибкость и баланс между работой и личной жизнью. Риски сгруппированы вокруг следующих категорий: финансовые, здравоохранение и страхование, визовые и налоговые ограничения, профессиональные и карьерные, личные и социальные вызовы, технические и логистические сложности, психологические.

Выводы: Полученные результаты расширяет представление о цифровых кочевниках и могут быть использованы в процессе дальнейшего изучения возможностей и рисков цифрового кочевого образа жизни на разных его этапах.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

цифровое кочевничество; цифровая работа; цифровые кочевники; удаленная работа; работа и путешествия; возможности и риски цифрового кочевого образа жизни

Для цитирования:

Бирюков, В. О., Крапивин, П. П. (2024). Цифровое кочевничество как форма организации работы: возможности и риски. *Журнал работа и карьера*, 3(1), 34–44. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.1.52>

Корреспонденция:

Владислав Олегович Бирюков
1142220129@rudn.ru

Заявление о доступности

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

Поступила: 30.01.2024

Поступила после рецензирования: 09.03.2024

Принята к публикации: 11.03.2024

© Бирюков В. О., Крапивин П. П., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



Digital Nomadism as a Form of Work Organization: Opportunities and Risks

Vladislav O. Biryukov, Petr P. Krapivin

RUDN University, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction: Digital nomadism has gained popularity in recent years as a trendy lifestyle and as a way to challenge traditional modes of work. The study of the phenomenon of digital nomads is still in its early stages and has not yet been fully established as a research category. The relevance of this research is driven by the need to fill gaps in the understanding of how digital nomads evolve at different stages of their lives.

Purpose: The aim of the study was to examine the changes in opportunities and risks at various stages of the digital nomad lifestyle, from initiation and adaptation to stabilization, as well as to explore general opportunities and risks independent of the stage.

Materials and Methods: The methodological basis of the research included the analysis of popular forums for digital nomads (such as the /digitalnomad section on reddit.com and the "Digital Nomads Around the World" group) and interviews with representatives of the digital nomad lifestyle.

Results: At each stage of the digital nomad lifestyle, individuals encounter new opportunities and risks. The initial phase of becoming a digital nomad is associated with the highest risks but also with the greatest opportunities for personal and professional growth. The adaptation phase involves improving self-organization and time management skills, along with fatigue from constant travel. The stabilization phase offers the potential for achieving long-term goals but also presents the risk of routine and loss of motivation. The opportunities for following this lifestyle and fulfilling job responsibilities can be grouped into the following main categories: geographic independence, professional opportunities, financial flexibility, personal development and education, social contacts and networking, and work-life balance. Risks are grouped around the following categories: financial, health and insurance, visa and tax limitations, professional and career, personal and social challenges, technical and logistical difficulties, and psychological challenges.

Conclusion: The results obtained expand the understanding of digital nomads and can be used in the further study of opportunities and risks associated with the digital nomad lifestyle at its various stages.

KEYWORDS

digital nomadism; digital work; digital nomads; remote work; work and travel; opportunities and risks of digital nomadism

For citation:

Biryukov, V. O., Krapivin, P. P. (2024). Digital Nomadism as a Form of Work Organization: Opportunities and Risks. *Journal of Employment and Career*, 3(1), 34–44. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.1.52>

Correspondence:

Vladislav O. Biryukov
1142220129@rudn.ru

Data Availability Statement:

Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 30.01.2024

Revised: 09.03.2024

Accepted: 11.03.2024

© Biryukov, V. O., Krapivin, P. P., 2024

Declaration of Competing Interest:

none declared.



ВВЕДЕНИЕ

В современном мире, на фоне всеобщей цифровизации и глобализации, происходят значимые изменения в организации труда и жизненных укладов. Одним из наиболее заметных явлений последних лет стало так называемое «цифровое кочевничество» – термин, который используется для описания людей, выбравших удаленную работу вне традиционных рабочих пространств и путешествия по миру (Добринская, 2020). Цифровые кочевники используют технологические инновации для выполнения профессиональных задач, находясь в различных странах и культурных контекстах. Эта новая форма организации работы и жизни вызывает живой интерес у социологов, экономистов и исследователей культуры.

Исторически, тема цифрового кочевничества начала свое развитие в книге Макимото и Мэннерса (1997), предсказавших эру «цифровых кочевников», основываясь на технологическом прогрессе и изменениях в профессиональной сфере. С течением времени, по мере развития информационных технологий и увеличения доступности интернета, этот прогноз начал воплощаться в реальность. Однако еще до появления этой книги многие исследователи (Krivtsova et al., 2019) предполагали, что современные кочевники будут быстро передвигаться повсюду, использовать все необходимое в процессе своих перемещений, не нуждаясь в постоянном доме. Аттали в 1980-х годах использовал этот термин, чтобы предсказать время, когда представители элиты будут летать по миру в поисках новых возможностей, а рабочие и бедные – мигрировать в поисках лучшей жизни (Attali, 1993). Позже Аттали предложил идею о том, что будущие кочевники – это не просто путешественники, а люди, не имеющие связей с такими институтами, как государство, нация и семья.

В современном цифровом обществе сфера труда характеризуется значительной неопределенностью, что обусловлено множеством факторов. С одной стороны, мы наблюдаем рост нестабильных форм занятости, таких как фриланс, временная и проектная работа, которые предоставляют сотрудникам большую гибкость, но одновременно лишают их традиционных гарантий и стабильности, присущих постоянной занятости (Тощенко, 2018). С другой стороны, в последние годы значительно расширяется число так называемых «свободных агентов» – профессионалов, которые предпочитают работать на себя, самостоятельно находя проекты и клиентов, и таким образом сознательно выбирают нестабильность ради большей свободы в организации своей работы (Анисимов, 2017).

В этом контексте особое место занимает феномен цифровых кочевников, который получил широкое распро-

странение благодаря развитию технологий, позволяющих работать удаленно из любой точки мира. Сегодня в массовой культуре и средствах массовой информации этот образ часто идеализируется, представляя цифровых кочевников как символ свободы и независимости от традиционных офисных рамок. Однако такая идеализация зачастую не учитывает реальных сложностей и рисков, связанных с таким образом жизни, включая финансовую нестабильность, отсутствие социальной защиты и сложности с поддержанием работы на высоком уровне в условиях постоянных перемещений (Стребков & Шевчук, 2019). Таким образом, за привлекательной внешностью этого явления скрываются серьезные вызовы, которые требуют глубокого анализа и осмысления в контексте современных изменений в сфере труда.

В настоящее время цифровое кочевничество представляет собой актуальную и динамично развивающуюся тему в области информационных технологий, гуманитарных и социальных наук (Krivtsova et al., 2019). Исследования этого явления все еще находятся на ранних стадиях, что делает его особенно интересным для изучения, поскольку цифровые кочевники как новая социальная группа и форма организации труда продолжают формироваться и видоизменяться (Šímová, 2023). Существенное внимание в исследованиях уделяется анализу того, как цифровое кочевничество влияет на трансформацию рабочих мест и процессов, а также на пересмотр традиционных представлений о труде и рабочем месте.

Значительное количество исследований проводится за рубежом, где цифровое кочевничество рассматривается через призму различных дисциплинарных подходов, включая управление, социологию, культурологию и экономику (Hall et al., 2019; Kong et al., 2019; Müller, 2016; Nash et al., 2018; Reichenberger, 2018; Schlagwein, 2018; Thompson, 2019; Trimoldi, 2018; Wang et al., 2018; Hensellek & Puchala, 2021; Thompson & Yuen, 2018; Hannonen, 2020; Gök et al., 2022; Shawkat et al., 2021; Dreher et al., 2023; Šímová, 2023). Эти исследования рассматривают широкий спектр вопросов, включая мотивацию людей, выбирающих цифровой кочевой образ жизни, влияние технологий на мобильность и работу, а также социальные и экономические последствия этого явления.

В России также наблюдается интерес к теме цифрового кочевничества, хотя исследований на эту тему меньше. Тем не менее, в ряде публикаций российских авторов обсуждаются важные аспекты, связанные с данным феноменом. В частности, рассматривается влияние цифрового кочевничества на трансформацию рабочих мест и процессов, привлекательность идей глобальной мобильности и гибкости, а также связанные с этим риски, включая неопределенность, умственные и физические нагрузки, финансовую нестабильность и др. (Кужелева-Саган, 2015, 2017; Кужелева-Саган & Сучкова, 2019; Арпентьева, 2017; Яковлева и др., 2017; Krivtsova

& Martynova, 2019; Alekseevna, 2019; Добринская, 2020). Особое внимание в этих исследованиях уделяется изменениям в рабочей этике, росту гибкости рабочего времени, а также выбору рабочих мест вне традиционных офисных пространств. Исследователи подчеркивают, что цифровое кочевничество создает уникальные возможности для профессионального и личностного развития, но также сопровождается серьезными вызовами, такими как социальная изоляция, нестабильность доходов и трудности с балансом между работой и личной жизнью.

Одним из значительных пробелов в существующих исследованиях цифрового кочевничества является недостаток понимания того, как цифровые кочевники изменяются и адаптируются на разных этапах своего образа жизни с течением времени. В то время как многие исследования предоставляют общую картину этого явления, акцентируя внимание на основных возможностях, таких как гибкость и мобильность, возможность путешествий и глобальных сетевых знакомств, а также чувство свободы (Stickel, 2020; Hannonen, 2020), и рисках, таких как налоговые проблемы, социальная изоляция, культурные различия, проблемы баланса между работой и личной жизнью, и обмен знаниями (Tyutyuryukov & Guseva, 2021; Krivtsova et al., 2019; Aldag & Kuzuhara, 2015; Jarrahi, 2019), все еще остаются недостаточно изученными динамические аспекты этого образа жизни. В частности, не хватает лонгитюдных исследований, которые бы углубленно анализировали, как указанные возможности и риски трансформируются по мере того, как цифровые кочевники проходят через различные фазы своего пути, начиная с первых шагов и адаптации и заканчивая стабилизацией.

Целью данного исследования является изучение возможностей и рисков на разных этапах цифрового кочевого образа жизни и их соотнесение с общими возможностями и рисками, которые остаются актуальными независимо от этапа. Для достижения этой цели исследование основывается на углубленном анализе популярных форумов, посвященных цифровым кочевникам, а также на проведении пяти глубоких интервью с представителями этого образа жизни. Мы стремимся предложить ценные рекомендации и практические советы для тех, кто рассматривает возможность присоединиться к сообществу цифровых кочевников в будущем, чтобы помочь им осознанно подойти к этому выбору.

Одной из ключевых задач исследования является понимание того, как цифровые кочевники, проходя через различные этапы своего пути, развивают более глубокое осознание того, как эффективно использовать предоставленные возможности и минимизировать возникающие риски. Это понимание может варьироваться в зависимости от фазы – на начальных этапах, например, они могут больше акцентировать внимание

на возможности профессионального роста и личной свободы, тогда как на более поздних стадиях приоритет может смещаться в сторону стабилизации и долгосрочного планирования. Анализ этих изменений позволит не только расширить теоретическое понимание феномена цифрового кочевничества, но и предложить практические рекомендации для адаптации и устойчивого развития в рамках этого образа жизни.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

В данном исследовании использовались эмпирические данные, собранные из двух основных источников: углубленного анализа популярных форумов, посвященных цифровому кочевничеству, и пяти глубинных интервью с цифровыми кочевниками. Такой подход был выбран для того, чтобы получить как количественные, так и качественные данные о возможностях и рисках, с которыми сталкиваются цифровые кочевники на различных этапах своего образа жизни.

Анализ социальных сетей

Исследование началось с анализа раздела /digitalnomad на сайте reddit.com и группы «Цифровые кочевники по всему миру». Эти две социальные сети были выбраны по нескольким причинам: во-первых, они имеют большое количество активных пользователей, которые регулярно делятся своим опытом и обсуждают актуальные темы, связанные с цифровым кочевничеством; во-вторых, обе платформы предоставляют открытый доступ к обширному контенту, что позволяет исследователям наблюдать за естественными обсуждениями и поведением участников. В российских социальных сетях не удалось найти аналогичных активных групп, посвященных цифровым кочевникам, что подтверждает недостаточное освещение этой темы в российском контексте.

Анализ социальных сетей проводился параллельно с проведением интервью, что позволило взаимно обогащать обе методологические стратегии. На основе анализа сообщений и обсуждений в вышеуказанных группах были разработаны вопросы для интервью, которые затем уточнялись и дополнялись в процессе их проведения. Анализ социальных сетей позволил выявить ключевые темы и проблемы, с которыми сталкиваются цифровые кочевники, а также определить основные паттерны их поведения и восприятия своего образа жизни.

Интервью

Для проведения интервью использовался метод целенаправленного отбора, и участники были приглашены через личные сообщения в социальных сетях. Все респонденты были знакомыми и друзьями авторов исследова-

дования, что способствовало созданию доверительной атмосферы и открытости в общении. Они профессионально занимались различными видами деятельности в сфере информационных технологий, но всех их объединяла кочевая цифровая работа, и они считали себя частью сообщества цифровых кочевников.

Интервью проводились в феврале 2024 года и имели продолжительность около 40 минут каждое. Четыре из пяти интервью были проведены с использованием видеосервиса Zoom, а одно интервью – в личной встрече. Такой гибкий подход позволил учесть предпочтения и возможности участников, а также обеспечить высокое качество данных.

Основной целью проведения интервью было получение глубинной информации от людей, непосредственно практикующих цифровое кочевничество. Интервью носили качественный характер, что позволило не только собрать фактические данные, но и понять субъективные мнения, ощущения и переживания респондентов. Вопросы, разработанные на основе анализа социальных сетей, охватывали широкий спектр тем, включая личные впечатления от жизни в качестве цифрового кочевника, вызовы, с которыми они сталкивались, и стратегии адаптации к такому образу жизни.

Таким образом, использование сочетания анализа социальных сетей и глубинных интервью позволило создать всестороннюю картину феномена цифрового кочевничества, учитывая как объективные, так и субъективные аспекты этого явления.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Анализ форумов

На первом этапе исследования был проведен анализ форумов, выявлены основные темы для обсуждения и на их основе разработаны следующие вопросы для проведения интервью с цифровыми кочевниками:

1. Вы сталкивались с финансовыми трудностями, как вы справились с этой ситуацией?

Таблица 1

Респонденты

| Возраст | Профессия | Пол | Опыт цифрового кочевого образа жизни |
|---------|--|---------|--------------------------------------|
| 25 | Фронтенд разработчик | Мужской | 2 года |
| 28 | Дизайнер интерфейсов | Женский | 2 года |
| 26 | Репетитор, преподаватель в онлайн-школе, снимает обучающие видео по математике | Мужской | 1 год |
| 27 | Продакт | Женский | 3 года |
| 23 | SMM-менеджер | Женский | 1 год |

2. Как вы решаете вопросы медицинского обслуживания и страхования в разных странах?
3. С какими визовыми проблемами вы сталкивались и как вы их преодолели?
4. Чувствовали ли вы когда-нибудь, что ваш образ жизни цифрового кочевника мешает вашему профессиональному развитию?
5. Как вы справляетесь с чувством изоляции или одиночества во время длительных путешествий?
6. Можете ли вы рассказать о случае, когда технические препятствия или проблемы с интернетом существенно затруднили вашу работу?
7. Какие стратегии вы используете для того чтобы справиться со стрессом и неопределенностью, связанными с жизнью цифрового кочевника?
8. Что для вас значит географическая независимость?
9. Как удаленная работа или фриланс повлияли на вашу карьеру и профессиональные амбиции?
10. Можете ли вы рассказать о самом значимом навыке, который вы приобрели в процессе такого образа жизни?
11. Как вы адаптируете свои финансовые стратегии в зависимости от страны проживания?
12. Как вы находите и поддерживаете социальные связи, находясь в постоянном движении?
13. Как вам удается поддерживать баланс между работой и личной жизнью, находясь в пути?

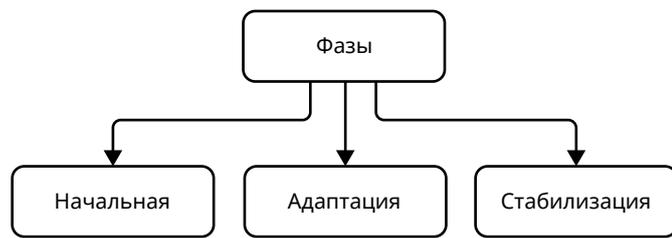
Интервью

Интервью с цифровыми кочевниками (Таблица 1) проводились посредством видеозвонок и личных встреч. В начале каждого интервью было уделено время на объяснение целей исследования респондентам. После этого следовало введение в тему, обсуждаемую в каждом вопросе. Все участники интервью выразили желание остаться анонимными.

Ответы, данные в рамках интервью были распределены по категориям, однако при этом был сохранен первоначальный смысл и точность высказываний. Далее они были тщательно проанализированы с целью вычленения возможностей и рисков цифрового кочевого образа жизни.

Рисунок 1

Фазы кочевого образа жизни

**Фазы**

Проведенный анализ социальных медиа и интервью с цифровыми кочевниками наглядно демонстрирует, что на каждом этапе кочевого образа жизни (Рисунок 1) человек сталкивается с новыми возможностями и рисками.

Начальная фаза

Возможности:

- (1) погружение в различные культуры способствует обогащению жизненного опыта, повышению адаптивности и развитию межкультурных коммуникационных навыков;
- (2) постоянное обучение и самосовершенствование, освоение новых языков и профессиональных навыков.

Риски:

- (1) стресс и тревога, высокий уровень неопределенности относительно финансов и места жительства, трудности в адаптации к новому стилю жизни, новым культурам и жизненным условиям;
- (2) ненормированный режим дня, смена часовых поясов, недостаток внимания к своему здоровью.

Фаза адаптации

Возможности:

- (1) улучшение навыков управления временем и самоорганизации, создание эффективных рабочих привычек;
- (2) нахождение единомышленников среди других кочевников, участие в онлайн-сообществах;
- (3) разработка стратегии для совмещения работы и путешествий, поиск баланса между работой и жизнью.

Риски:

- (1) длительные путешествия и жизнь в непрерывном перемещении могут привести к чувству изоляции, утомления и одиночества, поскольку отсутствие постоянного социального окружения и привычных местных сообществ затрудняет поддержание стабильных и длительных отношений;

- (2) несмотря на активное использование онлайн-платформ для поддержания связи, цифровые кочевники могут столкнуться с чувством изоляции от профессионального сообщества, что может привести к упущению важных тенденций в их области и ухудшению профессиональных навыков в сравнении с теми, кто работает в традиционной офисной среде.

Фаза стабилизации

Возможности:

- (1) установление долгосрочных профессиональных и личных связей, более глубокое понимание предпочтительных мест для жизни и работы.

Риски:

- (1) ощущение однообразия, снижение интереса к дальнейшим путешествиям;
- (2) сложности с возвращением к «обычной» жизни: адаптация к жизни в одном месте после длительного периода путешествий.

Вне зависимости от фазы

Возможности:

- (1) работа из любой точки, где имеется доступ к интернету, что позволяет выбирать место жительства на основе личных предпочтений, климата, стоимости жизни или культурных интересов;
- (2) исследование новых стран и культур при длительном проживании в них, чего невозможно достичь в обычном коротком отпуске;
- (3) доступ к международному рынку труда и различным проектам, увеличивающим профессиональный опыт, улучшающим резюме и улучшающим доходы;
- (4) работа на фрилансе, в стартапах или удаленно на компанию, что дает больше контроля над графиком работы и типами проектов;
- (5) оптимизация расходов путем выбора стран с более низкой стоимостью жизни при сохранении дохода на уровне стран с более высокой стоимостью жизни;
- (6) расширение личных и профессиональных контактов за счет встречи с людьми по всему миру;
- (7) присоединение к сообществам цифровых кочевников для обмена опытом, совместных проектов и социализации;
- (8) создание гибкого графика работы, который лучше соответствует личным предпочтениям и жизненному балансу;
- (9) уникальный шанс строить карьеру в гармонии с личной жизнью, интегрируя путешествия, хобби и работу.

Риски:

- (1) фриланс или проектная работа могут обеспечить периоды высоких заработков, но также сопряжены с временами неопределенности и финансовой нестабильности;

- (2) изменения обменного курса могут влиять на финансовое положение, особенно, если доходы и расходы кочевника приходится на разные валюты;
 - (3) доступ к качественной медицинской помощи может оказаться ограниченным в некоторых странах или регионах;
 - (4) визовые требования и ограничения на пребывание могут значительно затруднить планирование долгосрочного пребывания в некоторых странах;
 - (5) сложности с налогообложением, связанные с неопределенностью налогового резидентства и обязательствами в разных странах;
 - (6) длительные путешествия и жизнь в непрерывном перемещении могут привести к чувству изоляции и одиночества, поскольку отсутствие постоянного социального окружения и привычных местных сообществ затрудняет поддержание стабильных и длительных отношений;
 - (7) трудности в поддержании отношений с семьей и друзьями, которые остаются в родной стране;
 - (8) непрерывный доступ к надежному и быстрому интернету может быть проблематичным в некоторых регионах;
 - (9) риски потери или повреждения техники, которая является критичной для работы на расстоянии.
- (4) 60% респондентов испытывали проблемы с профессиональным развитием в связи с образом жизни цифрового кочевника. Однако были и те, кто считает что данный образ наоборот способствовал развитию их карьерного роста;
 - (5) 80% респондентов сталкивались с проблемами качества интернет-соединения. Только 20% респондентов были готовы к таким проблемам;
 - (6) Все респонденты столкнулись со стрессом и справляясь с ним через медитацию, йогу, спорт и хобби.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Полученные результаты позволили понять, что на каждом этапе цифрового кочевого образа жизни человек сталкивается с новыми возможностями и рисками. В начале это изучение новых культур, обогащение жизненного опыта, улучшение адаптивности и межкультурных коммуникационных навыков. Однако на этом же этапе они могут испытывать стресс и тревогу из-за неопределенности, финансовых трудностей и ненормированного режима дня. По мере адаптации улучшаются навыки управления временем и самоорганизации, развиваются профессиональные связи и появляются стратегии для совмещения работы и путешествий. Здесь есть риски социальной и профессиональной изоляции, утомления от непрерывного перемещения. На стадии стабилизации появляется более глубокое понимание предпочитаемых мест для жизни и работы, устанавливаются долгосрочные профессиональные и личные связи. Однако это может сопровождаться чувством однообразия и трудностями с возвращением к обыденной жизни после длительных путешествий. Также мы выявили общие возможности и риски вне зависимости от фазы. К возможностям относятся географическая независимость, профессиональное и личностное развитие, финансовая гибкость, социальные контакты и сетевое взаимодействие, гибкость и баланс между работой и личной жизнью (Рисунок 3), а к рискам – финансовая нестабильность, здравоохранение и страхование, визовые и налоговые ограничения, профессиональные, карьерные, личные и социальные

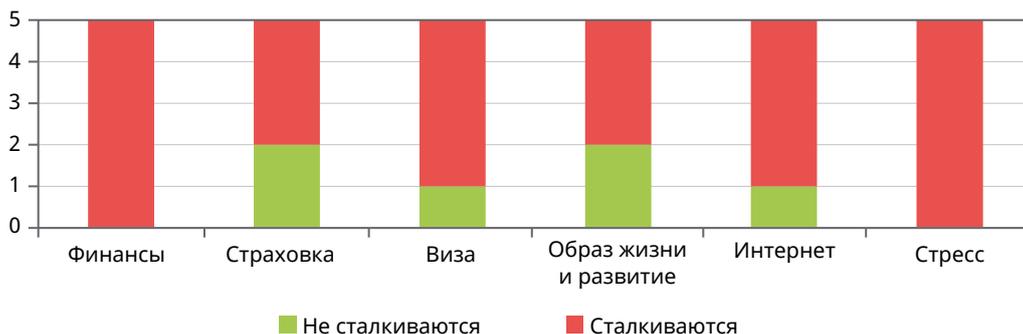
Статистика

Исходя из интервью пяти респондентов о цифровом кочевничестве, можно сформировать ряд статистических данных, которые отражают общие тенденции и проблемы, с которыми сталкиваются цифровые кочевники. Вот некоторые выдержки из интервью для статистического анализа (Рисунок 2):

- (1) Все респонденты столкнулись с финансовыми трудностями и впоследствии создали финансовую «подушку безопасности»;
- (2) 60% респондентов столкнулись с проблемами и впоследствии приобрели международную медицинскую страховку, 20% получили ее от своих работодателей;
- (3) 80% респондентов столкнулись с визовыми сложностями и использовали услуги миграционных агентств;

Рисунок 2

Статистика по данным интервью



вызовы, технические и логистические сложности, психологические проблемы (Рисунок 4).

Результаты представленного исследования во многом подтверждают и уточняют выводы, сделанные ранее в исследованиях цифрового кочевничества, особенно в контексте экономических, социокультурных и технологических аспектов.

Экономический аспект

Наше исследование выявило, что цифровые кочевники на каждом этапе своего пути сталкиваются с уникальными возможностями и рисками, что согласуется с выводами, сделанными Nash et al. (2018), которые рассматривают трудовую деятельность кочевников через призму четырех ключевых элементов: цифровая работа, гиг-занятость, кочевая работа и приключения во время глобальных путешествий. Как и в исследовании Nash et al., мы обнаружили, что начальная стадия цифрового кочевничества связана с наиболее значительными возможностями для профессионального роста, однако она также сопряжена с высокими рисками, такими как стресс и финансовая нестабильность. Это подтверждает гипотезу о том, что распространение цифрового кочевничества связано с развитием гиг-экономики, в которой кочевники часто работают на краткосрочных контрак-

тах, что может приводить к размыванию традиционных корпоративных отношений и социальной защищенности, как это подчеркивают Kong et al. (2019).

Социокультурный аспект

Социокультурные изменения, которые переживают цифровые кочевники, также нашли подтверждение в нашем исследовании. Как и в исследованиях Krivtsova & Martynova (2018), мы обнаружили, что на стадии адаптации цифровые кочевники развивают более глубокие профессиональные связи и улучшают свои навыки управления временем, но сталкиваются с рисками социальной и профессиональной изоляции. Эти результаты согласуются с точкой зрения Thompson (2019), которая подчеркивает, что цифровые кочевники переосмысливают свои жизненные траектории и ценности, балансируя между работой и досугом, однако со временем могут испытывать трудности с поддержанием этого баланса.

Технологический аспект

Технологический аспект цифрового кочевничества, как описано в работе Nash et al. (2018), играет ключевую роль в поддержании их образа жизни. Наше исследование подтвердило, что цифровые кочевники активно используют современные информационно-коммуника-

Рисунок 3

Возможности кочевого образа жизни

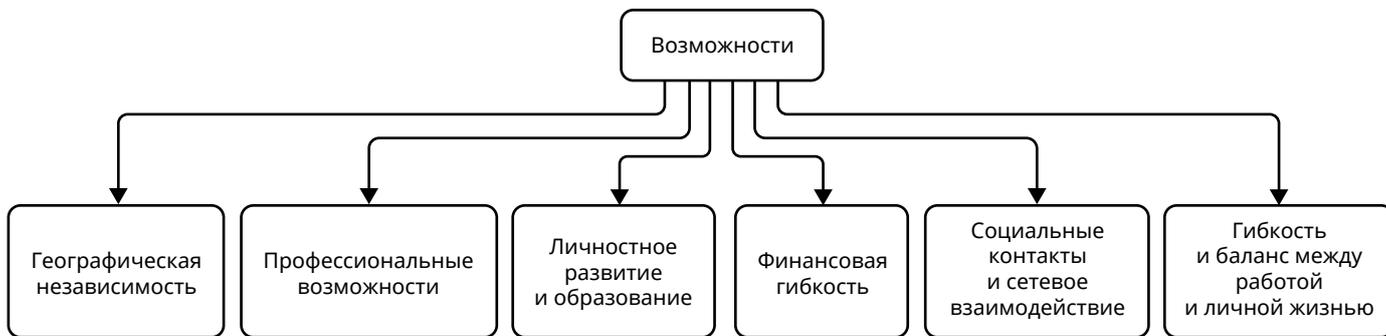
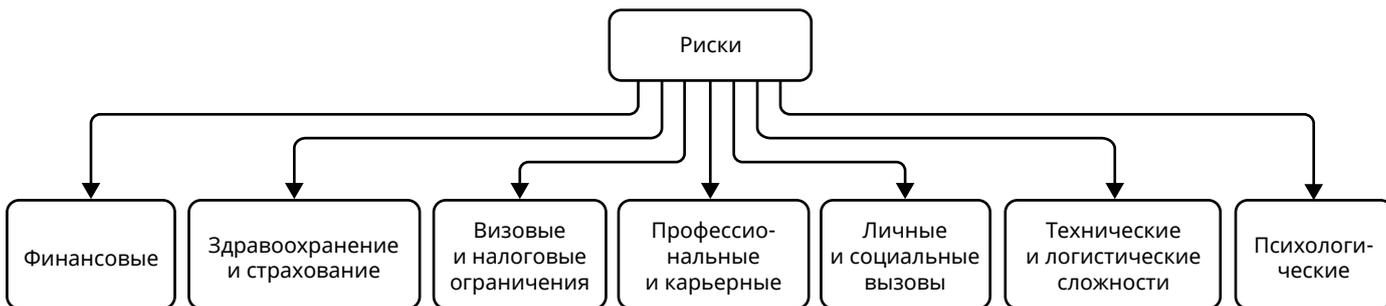


Рисунок 4

Риски кочевого образа жизни



ционные технологии для поддержания гибкости и мобильности в работе. Мы также выявили, что на стадии стабилизации кочевники начинают искать способы минимизировать риски, связанные с техническими и логистическими сложностями, что соответствует выводам Messenger & Gschwind (2016), которые подчеркивают важность облачных сервисов и мобильных устройств в жизни кочевников.

В отличие от более общих исследований, таких как Hall et al. (2019), которые рассматривают цифровых кочевников как относительно стабильную и мобильную рабочую силу, наше исследование показало, что на каждом этапе кочевого образа жизни кочевники сталкиваются с уникальными вызовами, которые требуют адаптации и пересмотра своих стратегий. Например, в нашем исследовании выявлено, что на стадии стабилизации цифровые кочевники могут испытывать чувство одиночества и трудности с возвращением к обычной жизни, что в некоторой степени противоречит идеализированному образу цифрового кочевника, представленному в популярных СМИ и литературе, как отмечают Стребков & Шевчук (2019).

Проведенное нами исследование не только подтверждает, но и дополняет существующие исследования, предоставляя более глубокое понимание того, как цифровые кочевники приспосабливаются к изменениям на каждом этапе своего пути. Мы также выявили, что успешная адаптация к кочевому образу жизни требует постоянного развития профессиональных навыков и использования передовых технологий, что подтверждается в исследованиях, таких как работы Sutherland & Jarrahi (2017). Эти результаты подчеркивают важность комплексного подхода к изучению цифрового кочевничества, который учитывает как экономические, так и социокультурные и технологические аспекты этого феномена.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках нашего исследования феномена цифрового кочевничества, опираясь на анализ многочисленных источников, включая популярные форумы, а также проведенные нами серии интервью, удалось детально изучить возможности и риски, сопровождающие различные фазы этого образа жизни. Мы также выявили общие возможности и риски, которые проявляются независимо от этапа. В процессе перехода от одной стадии к другой цифровые кочевники адаптируются к меняющимся условиям, формируя новые подходы к коммуникации, работе и социализации.

Начальная стадия характеризуется периодом активного исследования и адаптации к новым культурным и социальным условиям. Возникающие на этом этапе возможности, такие как обогащение жизненного опыта и приоб-

ретение новых навыков, сопряжены с высоким уровнем стресса, неопределенностью и финансовыми трудностями. Во время фазы адаптации кочевники совершенствуют навыки тайм-менеджмента и находят поддержку в сообществе единомышленников. Однако продолжительные периоды перемещений могут привести к чувству одиночества, изоляции и оторванности от профессионального сообщества. На стадии стабилизации цифровые кочевники, как правило, достигают баланса между работой и личной жизнью, но могут столкнуться с ощущением однообразия и сложностями, связанными с возвращением к более оседлому образу жизни.

Ключевыми возможностями цифрового кочевничества являются свобода передвижения, гибкость в выборе места работы и проживания, а также возможность знакомства с новыми культурами и создания международных связей. Эти преимущества способствуют личностному росту, улучшению качества жизни и накоплению профессионального опыта. Однако вместе с этими возможностями кочевники сталкиваются с рисками, такими как неопределенность в поиске стабильной работы, трудности, связанные с медицинским обеспечением и страхованием, а также возможные проблемы с визовым и налоговым регулированием в различных странах. Поддержание социальных связей и баланса между работой и личной жизнью на фоне постоянных перемещений также представляет собой серьезный вызов для многих кочевников.

На основе нашего исследования мы рекомендуем тем, кто рассматривает возможность присоединиться к сообществу цифровых кочевников, уделить особое внимание тщательному планированию, финансовой подготовке, ознакомлению с налоговыми и юридическими требованиями пребывания в разных странах, а также заботе о своем здоровье. Также настоятельно рекомендуется развивать сеть профессиональных и личных контактов, что будет способствовать успешной адаптации к изменяющемуся образу жизни. Несмотря на то что этот стиль жизни связан с определенными трудностями, подготовленный и осознанный подход может значительно помочь в преодолении этих вызовов и максимальном извлечении пользы из данного опыта. Мы надеемся, что знания, накопленные в ходе нашего исследования, и практические советы окажутся полезными и помогут обеспечить успешный переход и адаптацию к этому захватывающему образу жизни.

Одним из ограничений нашего исследования является относительно небольшая выборка респондентов. Для того чтобы расширить и углубить результаты, представляется необходимым увеличить выборку и включить в исследование более широкий спектр представителей цифрового кочевничества. Несмотря на эти ограничения, наше исследование, несомненно, вносит значительный вклад в понимание феномена цифровых кочевников.

ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Мы выражаем глубокую благодарность всем респондентам, которые поделились своими личными историями и опытом в ходе этого исследования. Мы уважаем ваше желание остаться анонимными, и полностью соблюдаем ваше право на конфиденциальность.

АВТОРСКИЙ ВКЛАД

Владислав Олегович Бирюков: концептуализация, методология, проведение исследования, написание первоначальной рукописи, концептуализация, методология, проведение исследования.

Петр Петрович Крапивин: концептуализация, методология, проведение исследования, анализ данных, и обсуждение результатов, редактирование рукописи.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Анисимов, Р.И. (2017). Труд в эпоху неопределенности. *Социологические исследования*, (11), 44–52. <https://doi.org/10.7868/S013216251711006X>
- Anisimov, R.I. (2017). Labor in the uncertainty epoch. *Sociological Studies*, (11), 44–52. (In Russ.). <https://doi.org/10.7868/S013216251711006X>
- Арпентьева, М.Р. (2017). Цифровой номадизм и идентичность. В *Сборник материалов III Международной трансдисциплинарной научно-практической WEB-конференции «Цифровое кочевничество как глобальный и сибирский тренд»* (с. 24–30). Национальный исследовательский Томский государственный университет.
- Добринская Д.Е. (2020). О феномене цифрового кочевничества. *ЭКО*, (2), 37–59. <https://doi.org/10.30680/ECO0131-7652-2020-2-37-59>
- Dobrinskaya, D.E. (2020). On phenomenon of digital nomadism. *ECO*, (2), 37–59. (In Russ.). <https://doi.org/10.30680/ECO0131-7652-2020-2-37-59>
- Кужелева-Саган, И.П. (2015). Бизнес-коммуникации в условиях цифрового кочевничества. В *Наука о коммуникации как дисциплина и область знания в современном мире: диалог подходов: сборник статей по материалам международной научной конференции* (с. 178–188). НИУ ВШЭ.
- Кужелева-Саган, И.П. (2017). Культура цифровых кочевников и возможные подходы к ее изучению. В *Цифровое кочевничество как глобальный и сибирский тренд: сборник материалов III Международной трансдисциплинарной научно-практической WEB-конференции* (с. 166–182). Национальный исследовательский Томский государственный университет.
- Кужелева-Саган, И.П., & Сучкова, Н.А. (2019). Онтология сетевого общества и культура цифровых кочевников: методологические подходы. *Вестник Томского государственного университета*, (440), 45–57. <https://doi.org/10.17223/15617793/440/8>
- Kuzheleva-Sagan, I.P., & Suchkova, N.A. The ontology of the network society and the culture of digital nomads: methodological approaches. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*, (440), 45–57. (In Russ.). <https://doi.org/10.17223/15617793/440/8>
- Стребков, Д.О., & Шевчук, А.В. (2019). Ловушка гибкой занятости: как нестандартный график работы влияет на баланс между работой и жизнью фрилансеров. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, 3, 86–102. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.06>
- Strebkov, D.O., & Shevchuk, A.V. (2019). The trap of flexible work schedule: How unusual working patterns influence the work-life balance of freelancers. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 3, 86–102. (In Russ.). <https://doi.org/10.14515/monitoring.2019.3.06>
- Тощенко, Ж.Т. (2018). *Прекариат: от протокласса к новому классу*. Наука.
- Яковлева, Е.Л., Селиверстова, Н.С., & Григорьева, О.В. (2017). Концепция электронного кочевника: риски развития цифровой экономики. *Актуальные проблемы экономики и права*, 11(4), 226–241. <https://doi.org/10.21202/1993-047X.11.2017.4.226-241>
- Iakovleva, E.L., Seliverstova, N.S., Grigoryeva, O.V. (2017). Concept of digital nomad: Fundamental risks of digital economy development. *Actual Problems of Economics and Law*, 11(4), 226–241. (In Russ.) <https://doi.org/10.21202/1993-047X.11.2017.4.226-241>
- Adlag, R., & Kuzuhara, L. (2015). *Creating high performance teams*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203109380>

- Alekseevna, B., Efimovna, K., & Valerievna, R. (2019). Digital information technologies and navigation systems in the development of youth sports tourism (on the example of the Tyumen and Chelyabinsk regions). In V. Erlikh & S. Smolina (Eds.), *ICISTIS 2019: International Conference on Information Systems and Technologies for Intellectual Systems* (pp. 17–19). <https://doi.org/10.2991/icistis-19.2019.5>
- Attali, J. (1993). *At the verge of a new millennium*. Times Books/Random House
- Dreher, N., & Triandafyllidou, A. (2023). *Digital nomads: Toward a future research agenda*. Toronto Metropolitan University.
- Gök, B., & Çakan, S. (2022). A research on the digital nomadism potentials of young people. In Proceedings of the 8th International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress (pp. 856–866). Dilkur Academy.
- Hall, G., Sigala, M., Rentschler, R., & Boyle, S. (2019). Motivations, mobility and work practices: The conceptual realities of digital nomads. In L. Cantoni & Z. Xiang (Eds.), *Information and Communication Technologies in Tourism 2019* (pp. 437–449). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-030-05940-8_34
- Hannonen, O. (2020). In search of a digital nomad: Defining the phenomenon. *Information Technology & Tourism*, 22, 335–353. <https://doi.org/10.1007/s40558-020-00177-z>
- Hensellek, S., Puchala, N. (2021). The emergence of the digital nomad: a review and analysis of the opportunities and risks of digital nomadism. In M. Orel, O. Dvouletý, V. Ratten (Eds.), *The flexible workplace. Human resource management*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-62167-4_11
- Jarrahi, M., Philips, G., Sutherland, W., Sawyer, S., & Erickson, I. (2019). Personalization of knowledge, personal knowledge ecology, and digital nomadism. *Journal of the Association for Information Science and Technology*, 70(4), 313–324. <https://doi.org/10.1002/asi.24134>
- Krivtsova, E. V., Martynova, T. N., & Valko, O. (2019). Social risks and human values in context of digital nomadism. *Proceedings of the International Conference Communicative Strategies of Information Society (CSIS 2018)*. Atlantiss Press. <https://doi.org/10.2991/csis-18.2019.79>
- Krivtsova, E. V., & Martynova, T. N. (2018). Digital nomadism. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 289, 389–395.
- Kong, D., Schlagwein, D., & Cecez-Kecmanovic, D. (2019). Issues in digital nomad – corporate work: An institutional theory perspective. In *Proceedings of the 27th European Conference on Information Systems (ECIS)* (pp. 1–16). Stockholm & Uppsala.
- Makimoto, T., & Manners, D. (1997). *Digital nomad*. John Wiley & Sons.
- Nash, C., Jarrahi, M. H., Sutherland, W., & Phillips, G. (2018). Digital nomads beyond the buzzword: Defining digital nomadic work and use of digital technologies. In *Lecture notes in computer science (including subseries lecture notes in artificial intelligence and lecture notes in bioinformatics)* (pp. 207–217). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-78105-1_25
- Messenger, J. C., & Gschwind, L. (2016). Three generations of telework: New ICTs and the (r)evolution from home office to virtual office. *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195–208.
- Shawkat, S., Zaidi Abd Rozan, M., Bt Salim, N., & Muhammad Faisal Shehzad, H. (2021). Digital nomads: A systematic literature review. *Paper presented at the 7th International Conference on Research and Innovation in Information Systems (ICRIIS)* (pp. 1–6). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICRIIS53035.2021.9617008>
- Šímová, T. (2023). A research framework for digital nomadism: a bibliometric study. *World Leisure Journal*, 65(2), 175–191. <https://doi.org/10.1080/16078055.2022.2134200>
- Sutherland, W., & Jarrahi, M. H. (2017). The gig economy and information infrastructure. *Proceedings of the ACM on Human-Computer Interaction*, 1(CSCW), 1–24. <https://doi.org/10.1145/3134732>
- Stickel, M. D. (2020). Challenges and opportunities of digital nomadism and its implications for tomorrow's workforce [Master's thesis]. NOVA – School of Business and Economics.
- Thompson, B. Y. (2018). Digital nomads: Employment in the online gig economy. *Glocalism: Journal of Culture, Politics and Innovation*, 2018(1), 1–26. <https://doi.org/10.12893/gjcpi.2018.1.11>
- Tyutyuryukov, V., & Guseva, N. (2021). From remote work to digital nomads: Tax issues and tax opportunities of digital lifestyle. *IFAC-PapersOnLine*, 54(13), 188–193. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2021.10.443>

Молодые педагоги в образовательном взаимодействии: роли и барьеры

А. А. Габец 

МГИМО, г. Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение: Молодые педагоги играют ключевую роль в трансформации образовательной системы благодаря своей способности внедрять инновации, адаптировать реформы и поддерживать профессиональное сотрудничество.

Цель: В данной статье анализируются роли, которые молодые педагоги выполняют в процессе профессионального развития и школьных преобразований. Эти роли показывают, как педагоги могут действовать как инициаторы изменений, посредники между политикой и практикой, лидеры стратегического развития или пассивные участники в условиях системных ограничений.

Основное содержание: Исследование выявляет ключевые барьеры, такие как нехватка времени, перегрузка реформами, отсутствие доверия и поддержки, которые препятствуют полноценной реализации потенциала молодых педагогов в соотношении с их ролями. Также представлены решения, включая выделение времени для профессионального обучения, развитие доверительных отношений и внедрение моделей коллегиального профессионализма. Эти меры направлены на создание поддерживающей среды, способствующей устойчивому профессиональному росту молодых учителей и их более активному участию в образовательных преобразованиях.

Выводы: Полученные данные имеют практическое значение для разработчиков образовательной политики и администраторов школ, так как подчеркивают необходимость системного подхода к поддержке молодых педагогов. Аннотация предлагает новый взгляд на роль молодых учителей в образовательной системе и на то, как создать условия для их успешной интеграции и развития.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

молодые педагоги; профессиональное развитие; образовательные трансформации; роли педагогов; системные барьеры; доверительные отношения; коллегиальный профессионализм; поддержка учителей; образовательная политика

Для цитирования:

Габец, А. А. (2024). Молодые педагоги в образовательном взаимодействии: роли и барьеры. *Журнал работа и карьера*, 3(1), 45–53. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.1.84>

Корреспонденция:

Анна Александровна Габец
annagabets@mail.ru

Заявление о доступности

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

Поступила: 02.02.2024

Поступила после рецензирования: 19.03.2024

Принята к публикации: 22.03.2024

© Габец А. А., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



Early Career Teachers in Educational Interaction: Roles and Barriers

Anna A. Gabets 

MGIMO University, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction: Young teachers play a pivotal role in transforming the educational system through their ability to innovate, adapt reforms, and foster professional collaboration.

Purpose: This article analyzes the roles young educators perform in the process of professional development and school transformation: creators, translators, drivers, and passengers. These roles illustrate how teachers can act as change agents, mediators between policy and practice, leaders of strategic development, or passive participants under systemic constraints.

Main Content: The study identifies key barriers such as lack of time, reform overload, absence of trust, and insufficient support, which hinder young teachers' potential in relation to their roles. Solutions are proposed, including time allocation for professional learning, the development of trust-based relationships, and the implementation of collaborative professionalism models. These measures aim to create a supportive environment conducive to the sustainable professional growth of young teachers and their active participation in educational transformations.

Conclusion: The findings hold practical significance for education policymakers and school administrators by highlighting the necessity of a systemic approach to supporting young teachers. The abstract provides a fresh perspective on the role of young educators in the educational system and outlines how to establish conditions for their successful integration and development.

KEYWORDS

early career teachers; professional development; educational transformation; roles of teachers; systemic barriers; trust-based relationships; collaborative professionalism; teacher support; educational policy

For citation:

Gabets, A. A. (2024). Early Career Teachers in Educational Interaction: Roles and Barriers. *Journal of Employment and Career*, 3(1), 45–53. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.1.84>

Correspondence:

Anna A. Gabets
annagabets@mail.ru

Data Availability Statement:

Current study data is available upon request from the corresponding author.

Received: 02.02.2024

Revised: 19.03.2024

Accepted: 22.03.2024

© Gabets, A. A., 2024

Declaration of Competing Interest:

none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Образование играет ключевую роль в формировании будущего общества, и педагоги выполняют крайне значимую роль в этом процессе. Вклад опытных педагогов получила широкое освещение в научной литературе и воспринимается как априорный (Прохорова, 2018). Тем временем, роль молодых педагогов, находящихся на начальном этапе своей карьеры, приобретает все большее значение в контексте повышения качества и адаптивности системы образования (Darling-Hammond et al., 2017). Молодые педагоги способны

привносить в образовательное взаимодействие новые перспективы, трансформировать педагогические подходы. Понимание их вклада в развитие образования имеет решающее значение для устойчивого улучшения образовательного пространства.

Современная образовательная среда характеризуется стремительными изменениями и возрастающими требованиями к образовательным институтам относительно уровня профессионализации их выпускников в условиях разнообразных и динамичных контекстов. Подобный контекст создает как возможности, так и вызовы для молодых педагогов. С одной стороны, их

ориентация на исследование и сотрудничество позволяет им становиться катализаторами профессионального обучения и развития (Toom et al., 2010). С другой стороны, системные ограничения, такие как реформы и недостаток времени для значимого профессионального роста, могут снижать их эффективность (Hargreaves, 2019; Андреева, 2017) Эти противоречия подчеркивают важность изучения конкретных ролей, которые играют молодые педагоги в формировании образовательных результатов.

Растет число исследований, посвященных анализу подходов молодых педагогов к нивелированию этих вызовов (Jakhell et al., 2019). Разрабатываются программы по поддержке молодых педагогов, акцентирующие внимание на исследовательском подходе к обучению, профессиональном сотрудничестве и адаптации учебных программ (Андрущенко и соавт., 2017). Поддерживающие развивающие программы способствуют формированию у их участников навыков, необходимых для того, чтобы стать создателями новых практик, интерпретаторами образовательных реформ и даже движущей силой институциональных изменений. Однако давление из-за стремительного внедрения новых образовательных политик иногда трансформирует их в пассивных участников, снижая тем самым их потенциальное влияние (Czerniawski, 2013).

Данная статья направлена на восполнение пробела в понимании многообразной роли молодых педагогов в развитии образовательного пространства. Опираясь на методологию исследования Antonsen et al. (2024), автор данной статьи анализирует выделяемые Antonsen четыре роли молодых педагогов и предлагает дополнительную роль. Путем анализа этих ролей статья стремится выявить факторы, которые способствуют или препятствуют профессиональному росту молодых педагогов и их способности влиять на развитие школ.

РОЛЬ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В РАЗВИТИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА

Молодые педагоги играют ключевую роль в образовательных преобразованиях, становясь важными агентами изменений как на уровне отдельных организаций, так и на уровне всей системы. Они активно участвуют в профессиональном развитии, интерпретации реформ, организации новых подходов к обучению, а также в экспериментальной деятельности. Их деятельность может быть описана через четыре основные роли: инициаторы, которые иницируют и внедряют новые методы преподавания, основываясь на своём исследовательском подходе и сотрудничестве с коллегами; интерпретаторы, занимающиеся адаптацией образовательных реформ и переводом политических инициатив в кон-

кретные педагогические практики; организаторы, которые берут на себя лидерство в управлении школьным развитием и профессиональным обучением коллег; и наблюдатели, которые остаются в стороне от активной роли из-за перегруженности или системных ограничений (Antonsen et al., 2024).

Однако в современном образовательном контексте этих четырёх ролей может быть недостаточно для полного описания вклада молодых педагогов. В данной статье автор предлагает дополнить классификацию еще одной категорией – ролью инноватора. В отличие от инициаторов, которые сосредотачиваются на улучшении существующих методов, инноваторы разрабатывают и тестируют радикально новые подходы, которые могут изменить структуру и содержание образовательного процесса. Эти педагоги активно исследуют новые педагогические технологии, внедряют нестандартные методики преподавания и создают эксперименты, способные вдохновить всю образовательную систему на изменения. Таким образом, инноваторы не просто принимают участие в реформах, а задают направление для будущих изменений, расширяя границы традиционного обучения. Добавление этой роли позволяет не только точнее охарактеризовать разнообразие вклада молодых педагогов, но и обратить внимание на барьеры, которые они могут встречать, например, недостаток ресурсов, времени и поддержки для реализации инновационных идей.

Инициаторы

Молодые педагоги, которые стремятся к преобразованиям в своей профессиональной среде. Они используют исследовательский подход, активно участвуют в совместной работе с коллегами и иницируют новые практики. Например, в норвежских школах такие учителя разрабатывали междисциплинарные проекты, направленные на развитие креативного мышления у учеников (Jakhell et al., 2019). Они не только адаптировали современные методики преподавания, но и способствовали формированию доверительных отношений в школьных коллективах (Hargreaves, 2019).

Интерпретаторы

Интерпретаторы выполняют роль посредников между образовательной политикой и практикой. Они берут на себя задачу интерпретации сложных директив и их адаптации к реалиям конкретных школ. Например, разрабатывают проекты, которые одновременно соответствуют государственным стандартам и учитывают потребности учеников (Røvik, 2016) (раскрыть пример шире, мало информации). Подобные практики способствуют глобальным изменениям педагогики на уровне государства, например, для учите-

лей проводятся специальные мероприятия (форумы) на конкурсной основе, где они показывают свои работы, обмениваются опытом и лучшие из них получают вознаграждения. Благодаря своим действиям интерпретаторы создают условия для успешной реализации реформ и укрепления доверия к образовательной среде.

Организаторы

Молодые педагоги, способные к управлению образовательными проектами и участию в стратегическом развитии образовательных организаций. Они формируют устойчивую профессиональную культуру. Например, учителя, руководящие предметными группами, организовывали обмен опытом и продвигали инновационные подходы к преподаванию (Bryk & Schneider, 2003)!(найти более свежие источники и сравнить или дополнить предложение ими). Организаторские способности преподавателя позволяют расширить кругозор как собственный, так и обучаемого.

Наблюдатели

Наблюдатели представляют собой педагогов, которые занимают пассивную позицию в образовательных инициативах. Это связано с их перегруженностью реформами и нехваткой времени для глубокого вовлечения. Исследования показывают, что избыточное количество проектов, таких как цифровизация или внедрение новых методов оценивания, приводит к формальному участию педагогов без значимого вклада в изменения (Czerniawski, 2013). Наблюдатели часто ощущают бессмысленность своих усилий, что снижает их мотивацию и вовлеченность. По мнению автора педагоги-наблюдатели не вносят вклада в преподавательскую область.!(А это плохо авторы пишут, что плохо. Но если все будут вводить свои реформы и свое виденье, тотмы массово утонем а неразберихе?)

Инноваторы

Инноваторы являются пионерами и экспериментаторами, готовыми пробовать нестандартные подходы. Они внедряют современные технологии и исследовательские методы, чтобы находить новые решения для образовательных задач. Например, некоторые молодые педагоги использовали виртуальную реальность для изучения сложных тем, таких как физика и биология, что делало обучение более интерактивным и увлекательным (Сао et al., 2023). Инноваторы задают направление для будущих реформ, расширяя границы традиционного преподавания. Инноваторы готовы к более радикальным шагам в сравнении с инициаторами, придерживающимися более поступательного движения с большей оглядкой на устоявшиеся практики.

БАРЬЕРЫ, С КОТОРЫМИ СТАЛКИВАЮТСЯ МОЛОДЫЕ ПЕДАГОГИ В СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Автор отмечает, что образовательные учреждения, а также реформы и требования, предъявляемые к педагогам, обладают уникальными особенностями и включают как положительные, так и отрицательные аспекты. Однако в данной работе акцент сделан на анализе негативных факторов, которые препятствуют профессиональной реализации молодых педагогов. Представители всех вышеописанных ролей сталкиваются с многочисленными барьерами, затрудняющими раскрытие их потенциала, реализацию амбиций и внедрение инновационных подходов в образовательной системе. Среди наиболее значимых факторов выделяются недостаток времени для профессионального развития, дефицит доверия и чрезмерная нагрузка, вызванная быстрым внедрением политических реформ. Эти барьеры не только препятствуют активной вовлеченности педагогов в профессиональные процессы, но и существенно снижают их мотивацию, что, в свою очередь, оказывает негативное влияние на общее качество образования (Прохорова, 2018).

Недостаток времени на профессиональное обучение и развитие

Как отмечает Villegas-Reimers (2003), эффективное профессиональное обучение требует специально отведенного времени, чтобы педагоги могли сосредоточиться на совместной работе, рефлексии и освоении новых методов. Однако молодые педагоги часто работают в условиях, где их время полностью занято выполнением непосредственных обязанностей (Шевелёв, 2018), включая преподавание, административные задачи и участие в обязательных не профессиональных тренингах. Это приводит к тому, что у них не остается времени на глубокое освоение и внедрение новых педагогических подходов (Hargreaves, 2019). Более того, краткосрочные инициативы и многочисленные проекты, инициируемые на уровне государственной политики, отнимают у педагогов время, которое могло бы быть использовано для более значимого профессионального роста (Czerniawski, 2013).

Перегрузка реформами

Современные образовательные системы часто подвержены воздействию так называемой «быстрой политики» (fast policy), при которой новые реформы внедряются без учета их контекстуальной адаптации (Pekc & Theodore, 2015; Вольчик, 2017). В результате педагоги сталкиваются с необходимостью работать над несколькими проектами одновременно, что приводит к поверхностному выполнению задач, отсутствию значимых результатов (Jakhelln et al., 2019) и отсутствию доверия к новым реформам (Данилова, 2015).

Недостаточная подготовка к внедрению реформ

Хотя реформы и инновации могут быть важными для образовательной системы, молодые педагоги часто не имеют достаточной подготовки для их эффективного внедрения в свою деятельность (Вольчик, 2017). Как отмечает Røvik (2016), реформы требуют адаптации к локальным условиям конкретного региона, но педагоги, не обладающие необходимыми навыками и опытом, могут чувствовать себя перегруженными.

Отсутствие системной поддержки

Одной из многих проблем, с которой сталкиваются молодые педагоги на этапе вхождения в профессию, является отсутствие системной поддержки со стороны образовательных организаций. Данный барьер зачастую связан с недостаточной осведомленностью руководителей о специфических потребностях новых сотрудников OECD (2020). В результате этого недостатка информации и понимания, молодые педагоги часто оказываются в ситуации, когда они чувствуют себя изолированными и оставленными наедине с трудностями, с которыми сталкиваются в начале своей карьеры (Андрущенко и соавт., 2017). Это может привести к снижению их мотивации, профессионального удовлетворения и, в конечном итоге, к высокому уровню текучки кадров. Учитывая, что успешная адаптация молодых педагогов имеет важное значение для качества образования, необходимо разработать и внедрить более эффективные стратегии поддержки, которые помогут новым специалистам чувствовать себя частью команды, а также обеспечат их профессиональное развитие и рост (Федоров, 2021).

Институциональное доверие

Доверие, как реляционное (межличностное), так и структурное (институциональное), играет ключевую роль в создании среды, в которой педагоги чувствуют себя уверенно, даже в ситуации апробации новых методов или инновационных подходов (Bryk & Schneider, 2003; Шибанкова, 2022). Однако молодые педагоги часто сталкиваются с недоверием со стороны руководства или коллег. Так, Ellingsen (2015) указывает, что отсутствие реляционного доверия может затруднять сотрудничество между педагогами и снижать их готовность к участию в совместных проектах. В то же время структурное доверие, основанное на прозрачных и стабильных правилах, часто подрывается из-за чрезмерной бюрократии и отсутствия долгосрочного планирования, что часто вызывает у молодых педагогов чувство нестабильности и несправедливости.

Проблемы с интеграцией в коллектив

Одна из значительных трудностей, с которыми сталкиваются молодые педагоги, – это сложности в установлении контактов и эффективного взаимодействия

с коллегами, особенно в сложившихся педагогических коллективах (Шалагина, 2022). Эти проблемы часто обусловлены сочетанием личных и системных факторов, таких как различия в профессиональном опыте, подходах к обучению и восприятию молодых специалистов более опытными педагогами.

Различия в подходах к обучению являются одной из ключевых причин напряженности. Молодые педагоги, прошедшие подготовку в современных образовательных программах, зачастую привносят инновационные методы, такие как использование цифровых технологий, проектное обучение и междисциплинарный подход. В то же время опытные коллеги могут предпочитать традиционные методики, которые, по их мнению, доказали свою эффективность. Это может приводить к недоверию или даже открытой критике со стороны старших коллег, что создает барьеры для совместной работы и обмена опытом (Hargreaves, 2019).

Кроме того, молодое поколение педагогов часто воспринимается как «неопытное» или «не готовое» к полноценной педагогической деятельности, что усиливает эффект изоляции. Например, старшие коллеги могут неохотно включать молодых педагогов в профессиональные обсуждения или проекты, считая их вклад менее ценным (Шалагина, 2022). Это создает замкнутый круг, где молодые педагоги лишаются возможностей для обучения у более опытных коллег и не могут продемонстрировать свои компетенции.

Другим препятствием является отсутствие структурированной поддержки для адаптации молодых педагогов в коллективе. Многие школы не имеют систем наставничества или программ сопровождения, что оставляет молодых учителей в изоляции. В результате они не только сталкиваются с трудностями профессионального роста, но и ощущают себя вне коллектива, что снижает их удовлетворенность работой и мотивацию (Caspersen & Raaen, 2014).

Эти проблемы также могут усугубляться различиями в коммуникационных стилях и культурных ожиданиях между поколениями. Например, молодые педагоги могут быть более склонны к открытой обратной связи и экспериментам, в то время как более опытные учителя могут отдавать предпочтение четко установленным правилам и иерархическим структурам взаимодействия. Это различие в подходах создает напряжение, которое затрудняет формирование доверительных и продуктивных отношений в коллективе (Bryk & Schneider, 2003).

Последствия проблем с интеграцией включают снижение вовлеченности молодых педагогов, ограничение их участия в профессиональных инициативах и проектах, а также снижение общей эффективности школы. Исследования показывают, что такие проблемы с кол-

лективом могут стать причиной раннего выгорания или ухода из профессии, особенно если молодые педагоги не чувствуют поддержки со стороны коллег и руководства (Kyndt et al., 2016).

Многие молодые педагоги начиная свою карьеру не имеют доступа к наставникам или опытным коллегам, которые могли бы помочь им адаптироваться к образовательной среде (Шевелёв, 2018). Без наставничества педагоги могут чувствовать себя изолированными, что снижает их уверенность и мотивацию к работе. Исследования показывают, что отсутствие структурированных программ наставничества делает процесс интеграции молодых педагогов в коллектив более сложным (Caspersen & Raaen, 2014).

Для преодоления этих проблем необходимы целенаправленные меры, такие как создание программ наставничества, развитие культуры сотрудничества и профессионального обмена, а также предоставление времени и пространства для межпоколенческого диалога. Успешная интеграция молодых педагогов в коллектив позволяет не только укрепить их профессиональные навыки, но и обогатить весь педагогический процесс за счет внедрения новых идей и подходов.

Отсутствие профессиональной автономии

Молодые педагоги часто сталкиваются с ограничениями своей профессиональной свободой из-за строгих требований со стороны администрации и национальных образовательных стандартов (Blossing & Ertesvåg, 2011; Кожевникова, 2016). Это приводит к тому, что педагоги вынуждены следовать заранее определенным схемам обучения, которые не учитывают их инновационные идеи или особенности конкретного класса. Такое ограничение профессиональной автономии препятствует творческому подходу к обучению и может снижать удовлетворенность работой.

Психологическое давление и выгорание

Молодые педагоги подвержены высокому риску профессионального выгорания из-за сочетания множества факторов: чрезмерной рабочей нагрузки, непонимания должностных обязанностей, давления со стороны администрации и родителей, а также нехватки поддержки со стороны руководства и других педагогов (Марийчук 2016). Как отмечают Kyndt et al. (2016), учителя, испытывающие постоянное давление, теряют интерес к профессиональному развитию и склонны к смене профессии.

Культурные и социальные различия

Учителя, начинающие работать в школах с высокой культурной или социальной неоднородностью, могут испытывать трудности в адаптации ссылка. Например,

работа с учениками из разных этнических или социально-экономических слоев требует дополнительных знаний и умений, которые часто не включены в программу подготовки педагогов (Darling-Hammond et al., 2017).

Сложности управления учебной аудиторией

Молодые педагоги часто испытывают трудности в управлении поведением обучающихся, особенно если они не обладают достаточным опытом (Кравчук, 2019). Неспособность эффективно управлять классом препятствует реализации запланированных образовательных программ и вызывает стресс у педагогов (Postholm, 2012). Это можно нивелировать дополнительным образованием или курсами повышения квалификации.

Ограничения на повышение квалификации

Некоторые образовательные организации не предоставляют достаточных возможностей для профессионального обучения, в том числе курсов повышения квалификации или возможности участия и присутствия на профессиональных конференциях (Пивоваров, 2017). Это ограничивает доступ педагогов к современным педагогическим знаниям и методам (Bryk & Schneider, 2003).

Нехватка ресурсов

Недостаток материальных и технических ресурсов в образовательных организациях, особенно в регионах, затрудняет реализацию эффективного обучения (Рогожин, 2004). Педагоги часто сталкиваются с ограничениями в доступе к современным технологиям, учебным материалам и оборудованию, что снижает их способность применять инновационные методы преподавания (OECD, 2020), и в некоторых случаях эффективно внедрять реформы.

Проблемы с адаптацией в цифровой среде

С увеличением использования цифровых технологий в образовании как начинающие, так и опытные педагоги могут испытывать трудности в освоении новых инструментов или интеграции их в учебный процесс (Капитанова, 2022). Кроме того, нехватка времени на обучение и отсутствие технической поддержки усугубляют эту проблему (Сао et al., 2023).

Описанные барьеры особенно актуальны в контексте продолжающихся дискуссий о подготовке педагогов, профессиональном обучении и эффективности образовательных реформ. Определяя сильные стороны и вызовы, связанные с ролями молодых педагогов, эта статья вносит вклад в более широкий диалог о том, как создавать поддерживающую среду, которая позволяет педагогам становиться движущей силой значимых изменений (Bryk & Schneider, 2003).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Молодые педагоги представляют собой ключевой ресурс для трансформации образовательной системы. Их способность адаптироваться к изменениям, внедрять инновации и поддерживать профессиональное сотрудничество делает их важными агентами изменений как на системном, так и на локальном уровнях. Однако для раскрытия их полного потенциала необходимо учитывать множество барьеров, которые ограничивают их вклад в образовательные изменения.

В этой статье были рассмотрены основные роли, которые выполняют молодые педагоги. Эти роли отражают их активное участие в профессиональном обучении и развитии, а также их столкновение с ограничениями, такими как нехватка времени, недостаток доверия, перегрузка реформами и ограниченная поддержка.

Ключевые барьеры, такие как недостаток времени, ресурсы и психологическая поддержка, а также отсутствие систематического наставничества, подчеркивают необходимость изменений в подходах к управлению школами и профессиональному развитию педагогов. Для преодоления этих ограничений требуется создание поддерживающей среды, в которой молодые педаго-

ги могли бы не только участвовать в образовательных преобразованиях, но и становиться их движущей силой.

Решение этих проблем требует системного подхода: выделения времени для профессионального обучения, развития доверительных отношений внутри образовательной среды, обеспечения ресурсов и устойчивой поддержки. Создание программ наставничества и возможностей для сотрудничества между поколениями педагогов также является важным шагом. Эти меры помогут сформировать культуру доверия и профессионализма, которая будет способствовать устойчивому развитию образовательных организаций.

В будущем необходимо продолжить исследования, направленные на изучение влияния различных образовательных реформ и стратегий поддержки на профессиональное развитие молодых педагогов. Более глубокое понимание этих процессов позволит выработать эффективные методы поддержки, которые помогут молодым педагогам полнее реализовать свой потенциал. Только в условиях преодоления системных барьеров молодые педагоги смогут стать не просто участниками, а лидерами образовательных изменений, закладывая основу для инновационного и устойчивого будущего образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Андреева, Т.А. (2017). Модернизация системы образования в России. *Вестник факультета управления СПбГЭУ*, 1-2, 438–444.
Andreeva, T. A. (2017). Modernization of the education system in Russia. *Bulletin of the Faculty of Management of St. Petersburg State University of Economics*, 1-2, 438–444. (In Russ.)
- Андрущенко, Т. Ю., Аржаных, Е. В., Виноградов, В. Л., Минюрова, С. А., Федекин, И. Н., & Федоров, А. А. (2017). Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов. *Психолого-педагогические исследования*, 9(2), 1–16. <https://doi.org/10.17759/psyedu.2017090201>
Andrushchenko, T. Yu., Arzhanykh, E. V., Vinogradov, V. L., Minyurova, S. A., Fedekin, I. N., & Fedorov, A. A. (2017). Problems of professional adaptation of young teachers. *Psychological and Pedagogical Research*, 9(2), 1–16. (In Russ.) <https://doi.org/10.17759/psyedu.2017090201>
- Вольчик, В. В., & Оганесян, А. А. (2017). Реформы в образовании: бремя адаптации. *Terra Economicus*, 15(4), 136–148. <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2017-15-4-136-148>
Volchik, V. V., & Oganesyanyan, A. A. (2017). Education reforms: The burden of adaptation. *Terra Economicus*, 15(4), 136–148. (In Russ.) <https://doi.org/10.23683/2073-6606-2017-15-4-136-148>
- Данилова, Л. Н. (2015). Сопrotивление педагогов школьным реформам. *Народное образование*, 6(1449), 48–51.
Danilova, L. N. (2015). Teachers' resistance to school reforms. *Narodnoe Obrazovanie*, 6(1449), 48–51. (In Russ.)
- Капитанова, Н. В. (2022). Особенности адаптации преподавателей высшей школы к условиям цифровой образовательной среды. *Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки*, 9, 54–57. <https://doi.org/10.23672/b7562-3960-3312-c>
Kapitanova, N. V. (2022). Features of adaptation of higher education teachers to digital educational environments. *Humanities, Socio-economic and Social Sciences*, 9, 54–57. (In Russ.) <https://doi.org/10.23672/b7562-3960-3312-c>
- Кожевникова, М. (2016). Автономия учителей. *Образовательная политика*, 4(74), 47–59.
Kozhevnikova, M. (2016). *Teacher Autonomy. Educational Policy*, 4(74), 47–59. (In Russ.)
- Кравчук, А. А., & Слюсарева, М. А. (2019). Управление классом как компонент качества. *Форум молодых ученых*, 1-2(29).
Kravchuk, A. A., & Slyusareva, M. A. (2019). Classroom management as a component of quality. *Forum of Young Scientists*, 1-2(29). (In Russ.)

- Марийчук, Е.О. (2016). Вопросы профилактики профессионального выгорания молодых педагогических работников. *Международный научно-исследовательский журнал*, 8-4(50), 52–54. <https://doi.org/10.18454/IRJ.2016.50.212>
- Mariyuchuk, E. O. (2016). Issues of preventing professional burnout among young teachers. *International Scientific Research Journal*, 8-4(50), 52–54. (In Russ.) <https://doi.org/10.18454/IRJ.2016.50.212>
- Пивоваров, А.А., & Скурихина, Ю.А. (2017). Роль системы повышения квалификации в сопровождении профессионального роста педагогов. *Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров*, 2(31), 5–13.
- Pivovarov, A.A., & Skurikhina, Yu.A. (2017). The role of professional development systems in supporting teachers' professional growth. *Scientific Support for Professional Development*, 2(31), 5–13. (In Russ.)
- Прохорова, И.К. (2018a). Трудности профессиональной адаптации молодых педагогов в современной школе и условия их преодоления. *Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева*, 3(45), 62–70. <https://doi.org/10.25146/1995-0861-2018-45-3-75>
- Prokhorova, I. K. (2018a). Difficulties in the professional adaptation of young teachers in modern schools and conditions for overcoming them. *The Bulletin of the Krasnoyarsk State Pedagogical University*, 3(45), 62–70. (In Russ.) <https://doi.org/10.25146/1995-0861-2018-45-3-75>
- Прохорова, И.К. (2018b). Опыт педагогического взаимодействия с субъектами образовательного процесса как фактор профессиональной адаптации молодых педагогов. *Вестник ОГУ*, 6(218), 76–83. <https://doi.org/10.25198/1814-6457-218-76>
- Prokhorova, I. K. (2018b). Experience in pedagogical interaction with educational process participants as a factor of young teachers' professional adaptation. *Bulletin of OGU*, 6(218), 76–83. (In Russ.) <https://doi.org/10.25198/1814-6457-218-76>
- Рогожин, С.А. (2004). Материально-техническое обеспечение учебного процесса – необходимое условие качества образования. *Университетское управление: практика и анализ*, 4, 19–26.
- Rogozhin, S.A. (2004). Material and technical support for the educational process as a necessary condition for quality education. *University Management: Practice and Analysis*, 4, 19–26. (In Russ.)
- Федоров, О.Д. (2021). Стратегии сопровождения молодого учителя в процессе его профессионального становления: результаты эмпирического исследования. *Проблемы современного педагогического образования*, 72-1, 279–283.
- Fedorov, O. D. (2021). Strategies for supporting young teachers during their professional development: Results of an empirical study. *Problems of Modern Pedagogical Education*, 72-1, 279–283. (In Russ.)
- Шалагина, Е.В., & Прямикова, Е.В. (2022). Проблемы профессиональной адаптации и интеграции молодых педагогов: способы поддержки. *Педагогическое образование в России*, 1, 111–119. https://doi.org/10.26170/2079-8717_2022_01_13
- Shalagina, E.V., & Pryamikova, E.V. (2022). Problems of professional adaptation and integration of young teachers: Support methods. *Pedagogical Education in Russia*, 1, 111–119. (In Russ.) https://doi.org/10.26170/2079-8717_2022_01_13
- Шевелёв, А.Н., Кузина, Н.Н., & Смольников, В.Ю. (2018). Социопедагогическое исследование молодых учителей: проблемы, характерные черты и готовность к профессиональной деятельности. *Человек и образование*, 4(57), 196–201.
- Shevelev, A.N., Kuzina, N.N., & Smolnikov, V.Yu. (2018). Socio-pedagogical research on young teachers: Problems, characteristics, and readiness for professional activity. *Human and Education*, 4(57), 196–201. (In Russ.)
- Шибанкова, Л.А. (2022). Организационно-управленческие условия развития доверия в педагогическом коллективе университета. *Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева*, 4(117), 196–205. <https://doi.org/10.37972/chgpu.2022.117.4.025>
- Shibankova, L.A. (2022). Organizational and managerial conditions for developing trust in a university's teaching staff. *Bulletin of Chuvash State Pedagogical University*, 4(117), 196–205. (In Russ.) <https://doi.org/10.37972/chgpu.2022.117.4.025>
- Antonsen, Y., Aspfors, J., & Maxwell, G. (2024). Early career teachers' role in school development and professional learning. *Professional Development in Education*, 50(3), 460–473. <https://doi.org/10.1080/19415257.2024.2306998>
- Blossing, U., & Ertesvåg, S.K. (2011). An individual learning belief and its impact on schools' improvement work – an individual versus a social learning perspective. *Education Inquiry*, 2(1), 153–171. <https://doi.org/10.3402/edui.v2i1.21970>
- Bryk, A.S., & Schneider, B. (2003). Trust in schools: A core resource for school reform. *Educational Leadership*, 60, 40–45.
- Cao, Y., Postareff, L., Lindblom-Ylänne, S., & Toom, A. (2021). A survey research on Finnish teacher educators' research-teaching integration and its relationship with their approaches to teaching. *European Journal of Teacher Education*, 46(1), 171–198. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1900111>
- Caspersen, J., & Raaen, F.D. (2014). Novice teachers and how they cope. *Teachers & Teaching*, 20(2), 189–211. <https://doi.org/10.1080/13540602.2013.848570>
- Darling-Hammond, L., Hyler, M.E., & Gardner, M. (2017). *Effective teacher professional Ddevelopment*. Learning Policy Institute.

- Ellingsen, M.-B. (2015). The trust paradox: An inquiry into the core of social life. UiT The Arctic University of Norway. <https://munin.uit.no/handle/10037/7090>
- Hargreaves, A. (2019). Teacher collaboration: 30 years of research on its nature, forms, limitations and effects. *Teachers & Teaching*, 25(5), 603–621. <https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1639499>
- Jakhelln, R., Eklund, G., Aspfors, J., Bjørndal, K., & Stølen, G. (2019). Newly Qualified Teachers' Understandings of Research-based Teacher Education Practices—Two Cases From Finland and Norway. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 65(1), 123–139. <https://doi.org/10.1080/00313831.2019.1659402>
- Kyndt, E., Gijbels, D., Grosemans, I., & Donche, V. (2016). Teachers' Everyday Professional Development. *Review of Educational Research*, 86(4), 1111–1150. <https://doi.org/10.3102/0034654315627864>
- Røvik, K.A. (2016). Knowledge transfer as translation: review and elements of an instrumental theory. *International Journal of Management Reviews*, 18(3), 290–310. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12097>
- Toom, A., Kynäslähti, H., Krokfors, L., Jyrhämä, R., Byman, R., Stenberg, K., Maaranen, K., & Kansanen, P. (2010). Experiences of a research-based approach to teacher education: Suggestions for future policies. *European Journal of Education*, 45(2), 331–344. <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2010.01432.x>
- Villegas-Reimers, E. (2003). *Teacher professional development: An international review of the literature*. International Institute for Educational Planning.