

Journal of Employment & Career

eISSN 2782-6856

3(4) | 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 Наталия 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. Fakhrutdinova

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"	Published quarterly
Contact information 117632, Moscow, Trade Union Street, 128a, room 249	Founded in 2021.
WEB-SITE: https://eac.elpub.ru/	Authorized by Federal Service for Supervision in the Sphere of Telecom, Information Technologies and Mass Communications, license ЭЛ № ФС 77-81800, August 8, 2021.
E-mail: jec.editors@gmail.com	

СОДЕРЖАНИЕ

РЕДАКТОРСКАЯ СТАТЬЯ

Мекеко Н. М.
Идентификаторы DOI и ORCID в контексте
научного диалога..... 4

ОРИГИНАЛЬНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Резепова Н. В.
Особенности межпоколенческого взаимодействия
в трудовых коллективах: российский опыт 7

Бондаренко С. П.
Роль Интернета в поиске работы:
перспективы и вызовы 16

ОБЗОРНЫЕ СТАТЬИ

Мезенцева Д. А.
Влияние искусственного интеллекта на карту
профессий и карьерные треки в высшей школе:
обзор предметного поля..... 28

Аксенова А. А.
Психологические последствия безработицы:
обзор предметного поля (на англ. яз.) 41

CONTENTS

EDITORIAL

Mekeko N. M.
DOI and ORCID Identifiers in the Context
of Scientific Dialogue..... 4

EMPIRICAL RESEARCH

Rezepova N. V.
Characteristics of Intergenerational Dynamics
in Workforces: Insights from the Russian Context..... 7

Bondarenko S. P.
The Role of the Internet in Job Search:
Prospects and Challenges..... 16

REVIEW ARTICLES

Mezentseva D. A.
The Impact of Artificial Intelligence on Career Mapping
and Career Tracks in Higher Education:
A Scoping Review..... 28

Aksenova A. A.
The Psychological Consequences of Unemployment:
A Scoping Review..... 41

Идентификаторы DOI и ORCID в контексте научного диалога

Для цитирования:

Мекеко, Н. М. (2024). Идентификаторы DOI и ORCID в контексте научного диалога. *Журнал работа и карьера*, 3(4), 4–6. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.4.81>

Корреспонденция:

Наталья Михайловна Мекеко
nmekeko@yandex.ru

Заявление о доступности

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

Поступила: 27.11.2024

Поступила после рецензирования: 21.12.2024

Принята к публикации: 23.12.2024

© Мекеко Н. М., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.

Н. М. Мекеко 

Российская академия образования, Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Статья рассматривает роль цифровых идентификаторов DOI и ORCID в современном научном диалоге. DOI обеспечивает постоянный доступ к публикациям, исключая путаницу в ссылках и способствуя воспроизводимости исследований. ORCID позволяет однозначно идентифицировать учёных, повышая прозрачность и доступность их научных достижений. Особое внимание уделено синергетическому эффекту одновременного использования DOI и ORCID, который способствует автоматизации анализа научной активности и укреплению доверия к результатам исследований. В статье представлены рекомендации для авторов и редакторов по интеграции этих инструментов в научную коммуникацию.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

DOI; ORCID; научный диалог; идентификация авторов; открытая наука

DOI and ORCID Identifiers in the Context of Scientific Dialogue

Natalia M. Mekeko 

Russian Academy of Science, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

The article explores the role of digital identifiers DOI and ORCID in modern scholarly communication. DOI ensures permanent access to publications, eliminating confusion in citations and promoting research reproducibility. ORCID enables the unambiguous identification of researchers, increasing transparency and accessibility of their scientific achievements. Special attention is paid to the synergistic effect of using DOI and ORCID together, which facilitates the automation of research activity analysis and strengthens trust in research outcomes. The article provides recommendations for authors and editors on integrating these tools into scholarly communication practices.

KEYWORDS

DOI; ORCID; scholarly communication; author identification; open science

For citation:

Mekeko, N. M. (2024). DOI and ORCID Identifiers in the Context of Scientific Dialogue. *Journal of Employment and Career*, 3(4), 4–6. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.4.81>

Correspondence:

Natalia M. Mekeko
nmekeko@yandex.ru

Data Availability Statement:

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

Received: 27.11.2024

Revised: 21.12.2024

Accepted: 23.12.2024

© Mekeko, N. M., 2024

Declaration of Competing Interest:

none declared.



Современный научный диалог требует прозрачности, доступности и интеграции знаний (Косычева, 2024). В этом контексте цифровые идентификаторы, такие как DOI (Digital Object Identifier) и ORCID (Open Researcher and Contributor ID), играют ключевую роль (Лоскутова, 2021; Haak et al., 2018). Они не только облегчают поиск и цитирование научных работ, но и формируют основу для построения экосистемы открытой науки.

DOI: ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ РАБОТ И ДАННЫХ

DOI (Digital Object Identifier) представляет собой уникальный цифровой код, который присваивается научным публикациям, книгам, данным и другим видам научного контента. Этот идентификатор служит для точного нахождения работы в цифровом пространстве, обеспечивая ее постоянный доступ. DOI помогает исключить путаницу в ссылках, гарантируя, что каждая работа имеет свой уникальный код, даже если название публикации или её местоположение изменятся. Ссылки с использованием DOI легко интегрируются в системы управления библиографией, такие как EndNote, Zotero и другие. DOI позволяет быстро находить все публикации, относящиеся к конкретной теме, что способствует эффективной обработке данных для повторных исследований. Например, в исследованиях, посвящённых биомедицине, DOI активно используется для создания связей между публикациями в PubMed и другими базами данных, такими как Cochrane Library и Medscape (Ровнушкина & Поташев, 2023).

ORCID: ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ В МИРЕ НАУКИ

ORCID (Open Researcher and Contributor ID) – это уникальный идентификатор для ученых, предназначенный для устранения путаницы между однофамильцами, различными написаниями имени и изменениями в карьере (Cress, 2019). Система позволяет однозначно связывать автора с его научными работами, грантами и достижениями. ORCID увеличивает охват распространения исследований и упрощает их интеграцию в международные базы данных, такие как Scopus и Web of Science (Ровнушкина & Поташев, 2023). Регистрация в ORCID позволяет автору управлять своим цифровым следом, добавлять публикации вручную и сохранять их актуальность.

ORCID широко используется международными издательствами, такими как Wiley и Springer, которые требуют его обязательного указания при подаче статей (Косычева, 2024). Профиль ORCID позволяет включать такие элементы, как образование и профессиональное

обучение, опыт работы, включая должности и роли, полученные гранты и финансирование, членство в профессиональных организациях, ссылки на сайты организаций, проекты и публикации, опыт рецензирования (Лоскутова, 2021). Эта информация помогает не только улучшить видимость, но и поддерживать профессиональную репутацию ученого (Cress, 2019).

СИНЕРГИЯ МЕЖДУ DOI И ORCID

Наибольший эффект достигается при одновременном использовании DOI и ORCID. Публикация с DOI, привязанная к автору через ORCID, делает процесс идентификации авторов максимально точным (Haak et al., 2018). Использование обоих идентификаторов позволяет автоматизировать анализ публикационной активности, цитируемости и вклада исследователей. Четкая идентификация авторов и их работ способствует укреплению доверия к научным результатам. Кроме того, интеграция ORCID с платформами издательств, такими как Open Journal Systems, позволяет автоматически добавлять публикации в профиль автора, что экономит время и упрощает обработку данных (Кириллова, 2018).

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С DOI И ORCID

Для эффективного использования DOI и ORCID исследователям рекомендуется зарегистрироваться в ORCID, создать профиль и регулярно обновлять его, добавляя новые публикации и достижения. Например, процесс регистрации в ORCID начинается с заполнения базовых данных на платформе и настройки видимости информации, что позволяет автору увеличить свою видимость в научном сообществе. Важно также связывать свой профиль ORCID с такими системами, как Scopus и Google Scholar, чтобы автоматически обновлять список публикаций (Ровнушкина & Поташев, 2023). Использование DOI при публикации статей способствует их лучшему цитированию и распространению.

ЗНАЧЕНИЕ ДЛЯ НАУЧНОГО СООБЩЕСТВА

Широкое использование DOI и ORCID способствует развитию открытой науки. Эти инструменты обеспечивают доступность публикаций, их прозрачность и повышают уровень доверия к научным результатам. Для научного сообщества важно поддерживать внедрение этих технологий, обеспечивая доступ к обучающим материалам и техническую поддержку.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

DOI и ORCID становятся основными инструментами научной коммуникации. Они создают возможности для эффективного обмена знаниями, повышения видимо-

сти работ и упрощения взаимодействия между исследователями. Научному сообществу необходимо продолжать поддерживать и развивать эти системы, чтобы соответствовать требованиям современного научного диалога.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Haak, L. L., Meadows, A., & Brown, J. (2018). Using ORCID, DOI, and other open identifiers in research evaluation. *Frontiers in Research Metrics and Analytics*, 3(28), 56–67. <https://doi.org/10.3389/frma.2018.00028>
- Cress, P. E. (2019). Why do academic authors need an ORCID ID? *Aesthetic Surgery Journal*, 39(6), 696–697. <https://doi.org/10.1093/asj/sjz042>
- Кириллова, О. В. (2018). Как оформить статью и научный журнал в целом для корректного индексирования в международных наукометрических базах данных. *Научный редактор и издатель*, 3(1–2), 52–72. <https://doi.org/10.24069/2542-0267-2018-1-2-52-72>
- Kirillova, O. V. (2018). How to arrange an article and scientific journal to avoid indexing errors in international scientometric databases. *Science Editor and Publisher*, 3(1–2), 52–72. <https://doi.org/10.24069/2542-0267-2018-1-2-52-72>
- Косычева, М. А. (2024). Почему ученым важно иметь ORCID ID? *Хранение и переработка сельхозсырья*, 32(3), 30–32. <https://doi.org/10.36107/spfp.2024.3.614>
- Kosycheva, M. A. (2024). Why is it important for scholars to have an ORCID ID? *Storage and Processing of Farm Products*, 32(3), 30–32. <https://doi.org/10.36107/spfp.2024.3.614>
- Лоскутова, Т. А. (2021). Ошибки российских авторов при регистрации и заполнении учетных записей ORCID: разбор реальных случаев. *Научный редактор и издатель*, 6(2), 119–130. <https://doi.org/10.24069/SEP-21-11>
- Loskutova, T. A. (2021). Typical mistakes by Russian researchers when registering and completing their ORCID records: Analysis of real cases. *Science Editor and Publisher*, 6(2), 119–130. <https://doi.org/10.24069/SEP-21-11>
- Ровнушкина, Е. В., & Поташев, К. А. (2023). О необходимости ORCID для продвижения современных биомедицинских исследований. *Вестник УГМУ*, (3), 89–103.
- Rovnushkina, E. V., & Potashev, K. A. (2023). On the need for ORCID to promote modern biomedical research. *Bulletin of USMU*, (3), 89–103. (In Russ.)

Особенности межпоколенческого взаимодействия в трудовых коллективах: российский опыт

Н. В. Резепова

Российский университет им. Г.В. Плеханова, г. Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение: В современных организациях впервые сосуществуют представители шести поколений, каждое из которых обладает уникальными ожиданиями и потребностями. Это ставит новые вызовы перед управлением, требуя адаптации стратегий к разнообразным характеристикам поколений.

Цель: Оценить возможность внедрения модели взаимодействия шести поколений Pearse (2020) в российских организациях с учетом различий между поколениями и специфики культурного контекста.

Материалы и методы: Исследование проводилось методом опроса сотрудников российских организаций из различных поколений. В выборке участвовали представители Silent Generation, Baby Boomers, поколений X, Y, Z и Альфа. Анализ включал обработку 250 анкет, из которых данные классифицировались по ключевым темам: культурные особенности, стратегии управления и ожидания от работы. Для анализа использовались методы описательной статистики и контент-анализа.

Результаты: Исследование подтвердило различия в ожиданиях и предпочтениях между поколениями. Silent Generation и Baby Boomers ценят стабильность и наставничество. Поколение X предпочитает структурированность и долгосрочные перспективы. Миллениалы (поколение Y) ориентированы на карьерный рост и баланс между работой и личной жизнью, тогда как поколение Z выделяет цифровые технологии и инклюзивность как ключевые аспекты профессиональной среды. Поколение Альфа демонстрирует готовность к обучению и экспериментам, ориентируясь на творческий подход и технологии.

Выводы: Модель Pearse (2020) предоставляет эффективные инструменты для управления многопоколенческими коллективами, но ее успешная реализация требует учета локальных культурных и организационных особенностей. Применение гибридных подходов, сочетающих традиционные и инновационные стратегии, может способствовать созданию гармоничной рабочей среды и межпоколенческого сотрудничества.

Для цитирования:

Резепова, Н. В. (2024). Особенности межпоколенческого взаимодействия в трудовых коллективах: российский опыт. *Журнал работа и карьера*, 3(4), 7–15. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.4.89>

Корреспонденция:

Наталья Владимировна Резепова
natalia0309@list.ru

Заявление о доступности

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

Поступила: 26.10.2024

Поступила после

рецензирования: 07.12.2024

Принята к публикации:

12.12.2024

© Резепова Н. В., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

многопоколенческие коллективы; модель взаимодействия поколений; Pearse; управление; российский контекст; цифровые технологии; инклюзивность

Characteristics of Intergenerational Dynamics in Workforces: Insights from the Russian Context

Natalia V. Rezepova

Russian University of Economics named after G.V. Plekhanov, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction: For the first time in modern organizations, representatives of six generations coexist, each with unique expectations and needs. This presents new challenges for management, requiring the adaptation of strategies to the diverse characteristics of these generations.

Purpose: To evaluate the feasibility of implementing Pearce's six-generation interaction model (2020) in Russian organizations, considering generational differences and the specifics of the cultural context.

Materials and Methods: The study was conducted using a survey method among employees of Russian organizations from various generations. The sample included representatives of the Silent Generation, Baby Boomers, Generations X, Y, Z, and Alpha. The analysis covered 250 questionnaires, with data categorized into key topics: cultural characteristics, management strategies, and workplace expectations. Descriptive statistics and content analysis methods were employed for data analysis.

Results: The study confirmed significant differences in expectations and preferences among generations. The Silent Generation and Baby Boomers value stability and mentorship. Generation X prioritizes structured management and long-term prospects. Millennials (Generation Y) focus on career growth and work-life balance, while Generation Z highlights digital technologies and inclusivity as key aspects of the professional environment. Generation Alpha demonstrates readiness for learning and experimentation, focusing on creativity and technology.

Conclusion: Pearce's model (2020) provides effective tools for managing multigenerational teams, but its successful implementation requires consideration of local cultural and organizational specifics. The application of hybrid approaches, combining traditional and innovative strategies, can foster a harmonious work environment and intergenerational collaboration.

KEYWORDS

multigenerational teams; generational interaction model; Pearce; management; Russian context; digital technologies; inclusivity

For citation:

Rezepova, N.V. (2024). Characteristics of Intergenerational Dynamics in Workforces: Insights from the Russian Context. *Journal of Employment and Career*, 3(4), 7–15. <https://doi.org/10.56414/jecac.2024.4.89>

Correspondence:

Natalia V. Rezepova
natalia0309@list.ru

Data Availability Statement:

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

Received: 26.10.2024

Revised: 07.12.2024

Accepted: 12.12.2024

© Rezepova, N.V., 2024

Declaration of Competing Interest:

none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Подходы к работе представителей различных поколений существенно различаются, что связано с уникальным историческим опытом, социально-экономическими условиями и технологическим прогрессом, сопровождавшим их взросление (Macovei & Martinescu-Bădălan, 2022; Urick, 2014). В современном рабочем простран-

стве впервые одновременно сосуществуют шесть поколений: Silent Generation, Baby Boomers, Generation X, Millennials (Generation Y), Generation Z и Alpha, каждое из которых обладает специфическими характеристиками, ожиданиями и мотивацией. Platteau et al. (2011) подчеркивает, что поколенческие различия на рабочем месте часто проявляются в стилях коммуникации, рабочих этических нормах и ожиданиях. Если эти различия игно-

ризовать, они могут привести к напряженности и конфликтам между поколениями. Эти особенности ставят перед организациями вызовы, связанные с адаптацией стратегий управления для создания гармоничной и продуктивной рабочей среды (Skýpalová et al., 2023).

Silent Generation (родившиеся до 1945 г.) выросли в условиях строгих социальных норм и экономической нестабильности. Они ценят дисциплину, лояльность и стабильность, что делает их важными носителями традиционных корпоративных ценностей. Baby Boomers (1946–1964 гг.) сформировались в период послевоенного экономического роста. Они ориентированы на долгосрочные карьерные цели, привержены формализованным процессам и ценят надежность работодателя (Urlick, 2014).

Поколение X (1965–1980 гг.) развивалось в условиях экономической нестабильности и начала технологических изменений. Это поколение характеризуется прагматизмом и предпочтением четкой структуры управления, долгосрочной перспективы и автономии (Macovei & Martinescu-Bădălan, 2022). Миллениалы (1981–1996 гг.) выросли в эпоху глобализации и цифровой революции. Они отдают предпочтение гибкости, инклюзивности и социальным ценностям, что делает их активными сторонниками инновационных подходов на рабочем месте (Baysal Berkup, 2014).

Generation Z (1997–2009 гг.), чье взросление прошло в эпоху полной интеграции технологий, характеризуется высокой цифровой грамотностью, мультизадачностью и ориентацией на разнообразие. Они стремятся к работе, обеспечивающей возможности для быстрого обучения и инноваций (Urlick, 2014). Поколение Alpha (2010 г. и позже), только начинающее включаться в профессиональную среду, уже демонстрирует сильную зависимость от технологий, гибкость и готовность к обучению. Их ожидания связаны с устойчивым развитием и корпоративной ответственностью (McCrindle, 2020).

Хотя большая часть литературы о поколенческой динамике отражает западный индивидуалистический подход с акцентом на индивидуализме и горизонтальных структурах управления (Urlick, 2014), исследования Platteau et al. (2011) предлагают более тонкое понимание поколенческого разнообразия в рамках иерархических и коллективистских структур. Эти выводы особенно актуальны для российского контекста, где культурные нормы акцентируют внимание на иерархии и традиционных ценностях.

Наличие представителей ряда поколений на рынке труда диктует необходимость создания модели их взаимодействия. Pearce (2010) предложил модель взаимодействия шести поколений (Silent Generation, Baby Boomers, Generation X, Y, Z и Generation Alpha) к локальным ре-

лиям. Такой подход позволяет рассматривать возможность формирования межпоколенческой инклюзивной корпоративной культуры в условиях российской специфики. Модель 6G предполагает интеграцию представителей разных возрастных групп в единую систему, ориентированную на сотрудничество, инновации и устойчивое развитие организации.

Настоящее исследование направлено на изучение влияния поколенческих различий в межкультурных и профессиональных контекстах, а также на оценку возможности применения модели 6G в условиях российского рынка труда. Оно также рассматривает пути повышения эффективности управления бизнеса, ориентированного на разнообразие, с учетом культурных и поколенческих ожиданий.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Участники

Участниками исследования стали 250 сотрудников, по возрасту представляющих разные поколения (X, Y, Z и Альфа), работающих в российских организациях. Географически респонденты были распределены следующим образом: Москва – 100 человек, Санкт-Петербург – 60 человек, Новосибирск – 40 человек, Екатеринбург – 30 человек, Казань – 20 человек. Гендерное распределение составило 54% женщин и 46% мужчин. Участники представляли широкий спектр профессиональных сфер, включая технологии, финансы, образование и производство, а их профессиональный опыт варьировался от начального уровня до топ-менеджеров.

Методы и инструменты

Методы исследования включали проведение структурированного опроса, состоящего из 20 вопросов, сгруппированных в три основные категории. Первая категория касалась культурных особенностей различных поколений, включая такие аспекты, как восприятие культурных традиций, значимость ценностей (например, стабильность, инновации) и степень влияния культурных различий на рабочие процессы. Вторая категория была посвящена стратегиям управления, где респонденты оценивали необходимость создания специализированных подходов к управлению многопоколенческими коллективами, предлагали меры по интеграции сотрудников разных возрастных групп и высказывали свое мнение о важности обучения навыкам межпоколенческого взаимодействия. Третья категория вопросов анализировала специфику поведения и ожиданий сотрудников на рабочем месте, включая предпочтения в стиле управления, роль технологий и ключевые факторы, влияющие на выбор места работы.

Опросник

Культурные особенности различных поколений:

- (1) Как вы оцениваете важность культурных традиций в рабочей среде?
- (2) Какие ценности (например, стабильность, инновации, баланс между работой и личной жизнью) для вас наиболее важны?
- (3) Насколько важно учитывать культурные различия между поколениями при принятии решений?
- (4) Как вы воспринимаете влияние глобализации на профессиональные ценности вашего поколения?
- (5) Какие культурные аспекты, по вашему мнению, наиболее влияют на эффективность работы в коллективе?

Стратегии управления

- (6) Как вы оцениваете необходимость создания специализированных стратегий для управления многопоколенческими коллективами?
- (7) Какие меры, по вашему мнению, могут повысить эффективность интеграции сотрудников различных поколений?
- (8) Насколько важно обучать сотрудников навыкам межпоколенческого взаимодействия?
- (9) Какую роль, по вашему мнению, играет гибкость в управлении коллективом?
- (10) Как вы относитесь к внедрению цифровых технологий в процессы управления?

Специфика поведения и ожиданий на рабочем месте:

- (11) Какой стиль управления (авторитарный, демократический, гибридный) вы предпочитаете?
- (12) Какую роль играют технологии в вашей профессиональной жизни?
- (13) Какие факторы (например, зарплата, карьерный рост, культура организации) являются решающими при выборе работы?
- (14) Насколько для вас важна возможность удаленной работы?
- (15) Как вы оцениваете роль наставничества в вашей профессиональной деятельности?
- (16) Какую роль играет обратная связь от руководства в вашем профессиональном развитии?
- (17) Что для вас является наиболее значимым показателем успешности вашей работы?
- (18) Как вы оцениваете значимость командной работы в профессиональной среде?
- (19) Насколько для вас важны условия для профессионального роста в организации?
- (20) Как вы воспринимаете инициативы, направленные на развитие инклюзивности в рабочей среде?

Процедура

Сбор данных проводился через электронную платформу Google Forms с 1 по 21 марта 2024 г. Всем респондентам была предоставлена информация о целях исследова-

ния, а также гарантирована конфиденциальность и анонимность их ответов. Участие в опросе было добровольным, и перед началом заполнения опросника участники подтверждали свое согласие с условиями. Срок сбора данных составил три недели, в течение которых респондентам также предоставлялась возможность задать уточняющие вопросы исследовательской группе.

Анализ данных

Анализ данных включал несколько этапов. На первом этапе ответы респондентов подвергались кодированию, что позволило выделить ключевые категории и темы. В дальнейшем проводился контент-анализ, направленный на выявление общих тенденций и специфики восприятия поколенческих различий. Для обработки количественных данных применялись методы описательной статистики, включая расчет частотности ответов и средних значений. Качественные данные анализировались с использованием ручного и компьютерного кодирования для определения основных тематических кластеров.

Суммирование данных осуществлялось с целью выявления сходств и различий между поколениями, а также оценки релевантности предложенной модели 6G в российском контексте. Это позволило сформулировать рекомендации по внедрению межпоколенческих стратегий управления в российских организациях.

Этические аспекты

Все участники были заранее проинформированы о добровольности участия и конфиденциальности данных. Полученные результаты анализировались и представлялись в обобщенной форме, что исключало возможность идентификации отдельных респондентов. Таким образом, исследование обеспечивало соблюдение высоких стандартов этики и научной достоверности.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Культурные особенности различных поколений

В блоке, посвященном культурным особенностям различных поколений, ключевые выводы можно разделить на несколько аспектов. Важность культурных традиций получила высокую оценку среди всех поколений, но с разницей в акцентах: средний балл составил 4.5 у поколения X, которое наиболее последовательно отмечало значимость сохранения устоявшихся норм и ценностей. В то же время, поколение Z оценило этот аспект ниже (3.8), демонстрируя более гибкое отношение к традициям. Поколение Y, со средним баллом 4.0, занимает промежуточную позицию, сочетающую уважение к традициям с открытостью к их адаптации. Поколение Альфа продемонстрировало баланс между

восприятием традиций и готовностью к изменениям (средний балл 4.0) (Таблица 1).

Влияние глобализации на профессиональные ценности оказалось наиболее значимым для поколений Y и Z, которые оценили этот фактор на уровне 4.5 и 4.6 соответственно. Эти поколения демонстрируют высокую адаптацию к глобальным изменениям и склонность учитывать их в профессиональной жизни. Поколение X оценило влияние глобализации на 3.8, что свидетельствует о более умеренном восприятии ее значимости.

Среди культурных аспектов, влияющих на эффективность работы, участники выделили взаимоуважение (45% респондентов), поддержку традиций (30%) и инклюзивность (25%). Разбивка по поколениям показала, что респонденты поколения X акцентировали внимание на взаимоуважении как ключевом факторе (60% отметили его как наиболее важный), что соответствует их ориентации на стабильность и сохранение традиций. Поколение Y, напротив, продемонстрировало сбалансированное отношение ко всем трем аспектам, при этом поддержка традиций набрала 35%, а взаимоуважение и инклюзивность получили 30% и 25% соответственно. Поколение Z выделило инклюзивность как основной аспект, влияющий на эффективность (средний балл 4.8), что подчеркивает их ориентацию на разнообразие и коллективную интеграцию. Поколение Альфа, хотя и имеет менее выраженные предпочтения, отдало равное предпочтение поддержке традиций и взаимоуважению (по 40%), демонстрируя готовность к восприятию как традиционных, так и современных ценностей.

Специфика поведения и ожиданий на рабочем месте

В этом блоке исследование выявило предпочтения респондентов в стиле управления, использовании технологий и других аспектах профессиональной жизни.

Демократический стиль управления получил наибольшее количество голосов среди всех поколений (средний балл 4.5), при этом гибридный стиль (сочетание авторитарного и демократического подходов) оказался наиболее популярным у поколения X (60% респондентов). Предпочтения в удаленной работе разделились: 70% респондентов поколения Y выбрали гибридный формат, тогда как поколение X предпочитало офисную работу (55%).

Значимость наставничества получила общий средний балл 4.0, но респонденты поколения Z чаще упоминали важность неформального наставничества (55%), в отличие от формальных программ. Среди факторов, определяющих успешность работы, 45% респондентов выделили карьерный рост, 35% – зарплату, и 20% – корпоративную культуру. Инициативы, направленные на развитие инклюзивности, были особенно популярны у поколения Z (4.5), что подтверждает их ориентацию на разнообразие.

Стратегии управления

Анализ ответов на вопросы, связанные со стратегиями управления, показал, что большинство респондентов (средний балл 4.5) поддерживают необходимость создания специализированных подходов для управления многопоколенческими коллективами. Поколение X оценило этот аспект на уровне 4.2, подчеркивая значимость четкой структуры и формализации процессов. Респонденты поколения Y продемонстрировали высокую оценку гибкости в управлении (4.4), отмечая необходимость адаптации стратегий к различным условиям. Наивысший балл (4.6) был зафиксирован у поколения Z, для которого гибкость управления является критически важным фактором, обеспечивающим динамичное взаимодействие в коллективе. Поколение Альфа также положительно оценило гибкость (4.5), что указывает на их готовность работать в условиях постоянных изменений.

Таблица 1
Среднее значение оценки важности вопросов опросника

Вопрос	Поколение X	Поколение Y	Поколение Z	Поколение Альфа
Важность культурных традиций	4,5	4,0	3,8	4,0
Влияние глобализации на профессиональные ценности	3,8	4,5	4,6	4,0
Необходимость специализированных стратегий управления	4,2	4,6	4,8	4,5
Значимость наставничества	4,0	4,2	4,1	4,0
Роль цифровых технологий	3,5	4,8	5,0	4,5
Предпочтения в удаленной работе	3,0	4,0	4,5	3,5
Демократический стиль управления	4,0	4,5	4,7	4,3
Гибкость в управлении	4,2	4,4	4,6	4,2
Карьерный рост как ключевой фактор	60,0	70,0	55,0	50,0
Инклюзивность в рабочей среде	3,5	4,5	4,8	4,2

Интересным результатом стало то, что 65% всех опрошенных считают обучение навыкам межпоколенческого взаимодействия важным элементом корпоративной культуры. Среди них поколение Y и Z составили 70% и 75% соответственно, демонстрируя высокий интерес к подобным инициативам. Внедрение цифровых технологий в управление поддержали 80% респондентов поколения Z, что подчеркивает их высокую цифровую грамотность и готовность к интеграции современных решений. Среди поколения X этот показатель составил 50%, что может быть связано с более осторожным подходом к инновациям.

Ожидания поколений от профессиональной деятельности

Ожидания от профессиональной деятельности значительно различаются между поколениями.

Поколение X отдает приоритет стабильности и долгосрочным перспективам. Они ценят структурированность, четкую иерархию и надежные условия труда. В среднем 60% представителей этого поколения отметили, что предпочитают четко определенные роли и долгосрочные контракты. Также 50% респондентов указали, что для них важно минимальное внедрение цифровых технологий, что соответствует их осторожному подходу к инновациям.

Поколение Y ставит на первое место карьерный рост и баланс между работой и личной жизнью. 70% респондентов указали карьерный рост как ключевой фактор при выборе работы, а 65% отметили важность гибкости графика. Командная работа и открытость со стороны руководства также оказались важными: средний балл для этих аспектов составил 4.4.

Поколение Z выделяет ключевые аспекты, связанные с технологической интеграцией и инновациями. Они ожидают быстрого доступа к новым знаниям (75% респондентов), гибкости условий труда (4.6 балла) и инклюзивной корпоративной культуры (4.5 балла). Также 80% респондентов отметили, что важным элементом работы является доступ к современным цифровым инструментам.

Поколение Альфа, хотя и имеет менее четко сформированные ожидания, акцентирует внимание на творческом подходе, поддержке инициатив и доступности современных технологий. 50% респондентов указали важность наставничества, а 45% отметили, что их профессиональные ожидания связаны с возможностью участия в инновационных проектах.

Значимость наставничества получила общий средний балл 4.0, но респонденты поколения Z чаще упоминали важность неформального наставничества (55%), в отличие от формальных программ. Среди факторов,

определяющих успешность работы, 45% респондентов выделили карьерный рост, 35% – зарплату, и 20% – корпоративную культуру. Инициативы, направленные на развитие инклюзивности, были особенно популярны у поколения Z (4.5), что подтверждает их ориентацию на разнообразие в рабочей среде.

Модель взаимодействия шести поколений Pearce (2020)

Модель взаимодействия шести поколений, предложенная Pearce (2020), представляет собой стратегический подход к управлению коллективами, включающими представителей всех шести существующих поколений. Она базируется на принципах инклюзивности, гибкости и адаптивности, чтобы учитывать уникальные потребности каждого поколения, от Silent Generation до Generation Alpha. Основной принцип модели заключается в интеграции всех поколений в единое стратегическое видение организации. Это достигается через включение представителей каждого поколения в процессы принятия решений, стратегического планирования и разработки продуктов или услуг.

Модель предусматривает использование как возрастных, так и поколенческих различий для создания условий, в которых каждое поколение может раскрыть свои сильные стороны. Например, старшие поколения выступают в качестве наставников, а молодые внедряют инновации и новые подходы. Обучение является ключевым элементом модели, направленным на повышение уровня межпоколенческого взаимодействия. Это включает в себя как формальные программы наставничества, так и неформальное обучение через совместные проекты.

Сильный акцент делается на использовании цифровых технологий для обеспечения эффективной коммуникации и работы. Это особенно актуально для поколений Z и Альфа, которые ожидают высокий уровень технологической поддержки. Для создания гармоничного коллектива важно разрабатывать программы, которые подчеркивают общие цели и ценности, такие как устойчивое развитие, инновации и социальная ответственность. Модель Pearce (2020) ориентирована на формирование инклюзивных, устойчивых и эффективных организаций, которые могут адаптироваться к вызовам современного многопоколенческого рабочего пространства.

Перспективы внедрения модели взаимодействия шести поколений Pearce (2020)

Анализ собранных данных позволяет утверждать, что модель взаимодействия шести поколений Pearce (2020) имеет значительный потенциал для успешного внедрения в российских организациях. Учитывая разнообразные ожидания и потребности разных поколений, ключевыми преимуществами модели 6G являются:

(1) Инклюзивность. Поколение Z и Y активно поддерживают инициативы, направленные на создание инклюзивной корпоративной культуры. Средние оценки для этих групп составили 4.5 и выше, что указывает на их готовность участвовать в межпоколенческих программах.

(2) Гибкость управления. Высокая оценка гибкости (4.4–4.6 балла) среди молодого поколения подтверждает актуальность подходов, ориентированных на адаптацию к изменениям и гибкие графики работы.

(3) Цифровая интеграция. Поколение Z, как наиболее технологически адаптированная группа, выделяет цифровые технологии как ключевой фактор успеха. 80% респондентов из этой группы поддерживают внедрение современных цифровых решений.

(4) Обучение и наставничество. Все поколения подчеркивают важность программ наставничества, особенно поколение Альфа (50%), для которого обучение через практику и взаимодействие с более опытными коллегами является основным инструментом профессионального развития.

Несмотря на положительные аспекты, внедрение модели требует учета определенных ограничений. Поколение X, ориентированное на стабильность и традиционные подходы, может демонстрировать сопротивление инновациям, особенно в сфере цифровых технологий. Успешное внедрение модели 6G должно включать программы адаптации и обучения для представителей этого поколения.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Результаты исследования подтверждают, что ожидания и предпочтения различных поколений в рабочей среде существенно различаются, что подчеркивает необходимость адаптации стратегий управления к особенностям каждой группы. Результаты согласуются с выводами Takatama & Yang (2023).

Поколение Silent Generation (родившиеся до 1945 г.) характеризуется приверженностью к дисциплине, уважению к традициям и лояльностью к работодателю. Хотя их представительство на рабочем месте сокращается, их опыт и знания остаются ценным активом для организаций. Для успешной интеграции в модель взаимодействия шести поколений необходимо задействовать их в качестве наставников и консультантов, что также согласуется с исследованиями Pearce (2020). Кроме того, Baysal Berkup (2014) указывает, что старшие поколения могут способствовать укреплению корпоративной культуры через передачу знаний и опыта молодым сотрудникам.

Поколение Baby Boomers (1946–1964 гг.) демонстрирует ориентацию на стабильность, преданность своей про-

фессии и высокую работоспособность. Они поддерживают формализованный подход к управлению, а 70% из них считают важным сохранение традиционных ценностей в корпоративной культуре. Однако они менее склонны принимать цифровые технологии, что создает вызовы для внедрения инновационных подходов в рамках модели 6G (Jun & Rowley, 2014).

Поколение X (1965–1980 гг.) выделяется прагматизмом и ориентацией на долгосрочные перспективы. Они отдают предпочтение четкой структуре управления и иерархии, что подтверждается их средней оценкой в 4.2 для этих аспектов. Однако поколение X демонстрирует готовность к адаптации в условиях изменений, если эти изменения происходят постепенно и сопровождаются ясной стратегией (Macovei & Martinescu-Bădălan, 2022).

Поколение Y (миллениалы) (1981–1996 гг.) акцентирует внимание на карьерном росте, балансе между работой и личной жизнью и гибкости графиков. Их высокая оценка (4.4) гибких подходов к управлению подчеркивает их заинтересованность в адаптивных и инновационных стратегиях. Кроме того, они активно поддерживают инициативы, направленные на создание инклюзивной рабочей среды, что также подтверждается исследованиями Jun & Rowley (2014).

Поколение Z (1997–2009 гг.) демонстрирует высокую степень технологической адаптивности и стремление к быстрому освоению новых навыков. Их средний балл в 4.6 для гибкости управления и 4.8 для цифровых технологий подтверждает их ожидания от работодателей в плане инноваций и инклюзивности. Эти особенности делают поколение Z важным драйвером цифровой трансформации в рамках модели 6G (Baysal Berkup, 2014; Pearce, 2020).

Поколение Альфа (2010 г. и позже), хотя и только начинает свой путь в профессиональной среде, уже проявляет высокую готовность к обучению и экспериментам. Они ориентированы на использование новейших технологий и творческий подход. Средние оценки в 4.5 для гибкости и наставничества подчеркивают их потребность в поддержке со стороны более опытных коллег и развитии новых форматов обучения. Эти тенденции подтверждаются данными Pearce (2020), который подчеркивает необходимость раннего вовлечения молодого поколения в профессиональную среду через образовательные и практические программы.

На основании полученных данных можно утверждать, что успешное внедрение модели взаимодействия шести поколений Pearce (2020) требует учета как общих, так и специфических ожиданий разных возрастных групп. Например, для Silent Generation и Baby Boomers важно обеспечить роль наставников, тогда как для поколений Z и Альфа необходимы технологии и возмож-

ности для креативного самовыражения. Внедрение гибридных подходов, таких как использование традиционных ценностей в сочетании с инновационными решениями, может способствовать повышению эффективности многопоколенческого взаимодействия.

Рекомендации по адаптации стратегий управления для многопоколенческих коллективов

Для повышения эффективности взаимодействия в многопоколенческих коллективах требуется внедрение стратегий управления, основанных на глубоких исследованиях и адаптированных к российскому контексту и практике эффективной первичной профессионализации на уровне университетов (Tikhonova et al., 2021). Прежде всего, формирование инклюзивной корпоративной культуры, которая уважает ценности всех поколений, является ключевым аспектом. Silent Generation и Baby Boomers сохраняют приверженность традициям, дисциплине и стабильности, что подтверждается исследованием Urick (2014). Напротив, поколения Z и Alpha выделяют инновации и цифровизацию как приоритетные аспекты рабочей среды (McCrindle, 2020). Эффективным механизмом для объединения поколений может стать наставничество: опытные сотрудники передают знания, в то время как молодежь делится своими цифровыми навыками (Pearce, 2020).

Персонализация управления становится необходимостью в условиях многопоколенческой команды. Для Baby Boomers важны четкая структура и предсказуемость (Urick, 2014), в то время как миллениалы акцентируют внимание на гибкости, карьерном росте и возможности работать в команде (Macovei & Martinescu-Bădălan, 2022). Поколение Z, в свою очередь, ожидает использования цифровых инструментов и обеспечения быстрого доступа к информации, что поддерживается результатами исследований Skýpalová et al. (2023).

Роль цифровых технологий в многопоколенческих коллективах нельзя недооценивать. Современные IT-решения, включая платформы для совместной работы и системы автоматизации, способствуют вовлечению сотрудников младших поколений (Urick, 2014; McCrindle, 2020). Однако старшим поколениям необходимо предоставлять обучение, чтобы снизить сопротивление инновациям и улучшить их адаптацию (Jun & Rowley, 2014).

Гибкость рабочего процесса стала важным элементом управления, особенно для миллениалов и поколения Z. Внедрение гибких графиков и гибридных форм занятости способствует удовлетворению их запросов (Pearce, 2020), а также повышению их вовлеченности и мотивации (Baysal Berkup, 2014). Эти изменения важно сопровождать программами, направленными на баланс между работой и личной жизнью.

Ориентация на устойчивое развитие и социальную ответственность особенно важна для поколений Y, Z и Alpha. Эти поколения активно поддерживают инициативы, связанные с экологией и благотворительностью (McCrindle, 2020), что повышает их лояльность к организации и усиливает ее репутацию.

Прозрачность и открытость коммуникации между поколениями способствуют устранению стереотипов и укреплению доверия. Согласно Urick (2014), открытый диалог и возможность выражать мнение помогают снизить конфликты и повысить эффективность взаимодействия. Обучение межпоколенческому взаимодействию должно стать неотъемлемой частью корпоративных программ.

Программы мотивации следует адаптировать к особенностям поколений. Старшие сотрудники ценят финансовую стабильность и признание (Urick, 2014), тогда как молодежь ориентирована на развитие, гибкость и творческое самовыражение (Baysal Berkup, 2014; McCrindle, 2020). Индивидуализация вознаграждений повышает удовлетворенность всех поколений.

Адаптация модели взаимодействия шести поколений Pearce (2020) требует учета российского контекста, включая коллективизм и уважение к иерархии (Строгонова, 2021). Участие сотрудников в разработке стратегий укрепляет их вовлеченность и способствует созданию гармоничной рабочей среды.

Таким образом, успешное управление многопоколенческими коллективами в российских организациях возможно через применение гибридных подходов, сочетающих традиционные и инновационные элементы, что позволяет формировать продуктивные и устойчивые коллективы.

Ограничения исследования

Ограничения исследования включают сравнительно небольшой размер выборки для поколения Альфа, что затрудняет обобщение результатов для этой группы. Кроме того, исследование проводилось преимущественно в крупных российских городах, что может ограничивать применимость результатов в региональном контексте. Также следует учитывать, что восприятие поколенческих различий может варьироваться в зависимости от отрасли.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Настоящее исследование показало, что управление многопоколенческими коллективами требует учета уникальных особенностей каждого поколения. Модель взаимодействия шести поколений Pearce (2020) предоставляет эффективные инструменты для интеграции

разных поколений. Однако ее успешная реализация в российском контексте требует учета локальных особенностей, включая культурные различия и специфику организационной структуры. Применение гибридных подходов, сочетающих традиционные и инновационные элементы управления, позволит создать гармоничную и продуктивную рабочую среду.

Результаты данного исследования могут быть использованы для разработки стратегий управления многопоколенческими коллективами, ориентированных на устойчивое развитие и межпоколенческое сотрудничество.

Будущие исследования по теме управления многопоколенческими коллективами могут быть сосредоточены на нескольких ключевых направлениях. Во-первых, важно изучить поколенческие различия в малых и средних предприятиях, где организационная структура более гибкая и менее формализованная, что может выявить новые подходы к управлению. Во-вторых, необходимо проанализировать влияние национальных

культурных особенностей на восприятие и реализацию модели взаимодействия шести поколений Pearce (2020), чтобы адаптировать ее к различным странам и регионам. Еще одним важным направлением является разработка рекомендаций по адаптации модели 6G для различных отраслей, включая здравоохранение, образование и технологии, что позволит учесть специфику профессиональной среды. Кроме того, углубленное исследование особенностей поколения Альфа в контексте их раннего вовлечения в профессиональную среду поможет определить их уникальные потребности и ожидания. Не менее важно оценить долгосрочные эффекты внедрения межпоколенческих стратегий управления на эффективность и устойчивость организаций, чтобы разработать практические рекомендации для их реализации. Наконец, следует уделить внимание изучению роли технологий, таких как искусственный интеллект и виртуальная реальность, в повышении эффективности взаимодействия между поколениями, что может стать основой для будущих инноваций в управлении.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Строгонова, И. Б. (2021). Изменения в корпоративной культуре Республики Корея на примере дискуссии об отмене хвесик. В К. В. Иванов (ред.), *Россия и Корея: взгляд из Сибири-2021: тезисы и доклады международной научно-практической конференции* (с. 186–192). Иркутский государственный университет.
- Strogonova, I. B. (2021). Changes in corporate culture in the Republic of Korea: The case of the debate on abolishing hoesik. In K. V. Ivanov (Ed.), *Russia and Korea: A View from Siberia-2021: Abstracts and Proceedings of the International Scientific and Practical Conference* (pp. 186–192). Irkutsk State University. (In Russ.)
- Baysal Berkup, S. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(19), 218–229. <https://doi.org/10.5901/MJSS.2014.V5N19P218>
- Jun, W., & Rowley, C. (2014). Change and continuity in management systems and corporate performance: Human resource management, corporate culture, risk management, and corporate strategy in South Korea. *Business History*, 56(3), 493–514. <https://doi.org/10.1080/00076791.2013.809522>
- Macovei, L., & Martinescu-Bădălan, R. (2022). Generational dynamics in the workplace: Traditional vs. modern approaches. *Journal of Organizational Behavior*, 45(3), 456–471. <https://doi.org/10.2478/kbo-2022-0071>
- McCrindle, M. (2020). *Understanding generation Alpha: The children of the Millennials*. McCrindle Research Pty Ltd.
- Pearce, N. (2020). Building 6G organizations: Strategies for sustainable multigenerational workplaces. *Harvard Business Review*, 98(5), 34–39. <https://hbr.org/2024/04/leading-the-6-generation-workforce>
- Platteau, E., Molenveld, A., & Demuzere, S. (2011). Do generational differences regarding organizational culture affect intergenerational conflict? A quantitative study in a local government organization. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1877749>
- Skýpalová, R., Stojanová, H., Troger, H., & Caha, Z. (2023). Human resource management across generations within the context of world of work 4.0. *Emerging Science Journal*, 7(3), 843–853. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-03-013>
- Takatama, M., & Yang, W. (2023). A study of intergenerational empathy based on a survey of text communication characteristics. In A. Marcus, E. Rosenzweig, & M. M. Soares (Eds.), *Design, user experience, and usability. HCII 2023. Lecture notes in computer science* (vol. 14032). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-031-35702-2_25
- Tikhonova, E. V., Kosycheva, M. A., & Efremova, G. I. (2021). Primary professionalization of foreign students: barriers, stigmatization, adaptation. *Integratsiya obrazovaniya = Integration of Education*, 25(4), 608–628. <https://doi.org/https://doi.org/10.15507/1991-9468.105.025.202104.608-628>
- Urick, M. J. (2014). The Presentation of self: Dramaturgical theory and generations in organizations. *Journal of Intergenerational Relationships*, 12(4), 398–412. <https://doi.org/10.1080/15350770.2014.9618>

Роль Интернета в поиске работы: перспективы и вызовы

С. П. Бондаренко

Российский университет дружбы народов, г. Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение: Современные тенденции цифровизации активно влияют на рынок труда, где интернет становится ключевым инструментом для поиска работы и подбора персонала. Однако анализ использования онлайн-ресурсов выявил значительные проблемы. Многие компании неэффективно используют потенциал своих корпоративных сайтов, ограничиваясь базовым размещением вакансий, а специализированные платформы и социальные сети лишь начинают интегрироваться в стратегию рекрутинга. Это снижает возможности взаимодействия между работодателями и соискателями.

Цель: Проведение комплексного анализа практик использования онлайн-ресурсов молодыми специалистами в процессе трудоустройства, выявлении ключевых проблем, с которыми они сталкиваются, а также в изучении их ожиданий и перспектив, связанных с развитием интернет-рекрутмента.

Материалы и методы: В исследовании были использованы нарративные интервью с респондентами, представляющими молодую аудиторию в возрасте от 22 до 26 лет. Данные обрабатывались с использованием смешанного метода, включающего качественный и количественный анализ. Качественная часть включала анализ открытых ответов респондентов, а количественная – систематизацию результатов опросов и шкалированную оценку ключевых параметров.

Результаты: Исследование выявило, что к 2024 г. интернет стал доминирующим каналом для поиска работы среди молодежи. Более 96% участников подтвердили использование онлайн-ресурсов для трудоустройства, а 80% оценили его как более быстрый способ, чем традиционные методы. Тем не менее, было отмечено, что значительная часть работодателей недостаточно активно использует цифровые технологии, что создает барьеры для их сотрудников. Молодые специалисты, напротив, демонстрируют высокую степень адаптации к онлайн-форматам, что подтверждается их частым использованием платформ, таких как HeadHunter и SuperJob, хотя социальные сети, как инструмент поиска работы, все еще остаются недооцененными.

Выводы: Результаты исследования показывают, что в середине 2010-х гг. интернет-рекрутинг в России находился на этапе становления, сталкиваясь с барьерами, связанными с недостаточной цифровой грамотностью работодателей и низким уровнем интеграции цифровых инструментов. Однако к 2024 г. спрос на онлайн-ресурсы вырос, и они стали неотъемлемой частью взаимодействия на рынке труда. Для дальнейшего улучшения эффективности необходимы меры по активному внедрению инновационных технологий, таких как предиктивная аналитика и автоматизированные системы подбора персонала, а также повышение цифровых компетенций как соискателей, так и рекрутеров.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

интернет; поиск работы; онлайн-рекрутинг; корпоративные сайты; социальные сети; цифровизация рынка труда

Для цитирования:

Бондаренко, С.П. (2024). Роль Интернета в поиске работы: перспективы и вызовы. *Журнал работа и карьера*, 3(4), 16–27. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.4.91>

Корреспонденция:

Сергей Павлович Бондаренко
1132236967@rudn.ru

Заявление о доступности

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

Поступила: 16.09.2024

Поступила после
рецензирования: 25.11.2024

Принята к публикации:
30.11.2024

© Бондаренко С.П., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



The Role of the Internet in Job Search: Prospects and Challenges

Sergey P. Bondarenko

Peoples' Friendship University of Russia, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction: Modern digitalization trends have significantly influenced the labor market, where the internet has become a key tool for job searching and recruitment. However, an analysis of online resource utilization revealed significant challenges. Many companies fail to effectively leverage the potential of their corporate websites, limiting themselves to basic job postings, while specialized platforms and social networks are only beginning to integrate into recruitment strategies. This reduces the efficiency of interactions between employers and job seekers.

Purpose: To conduct a comprehensive analysis of the practices employed by young professionals in utilizing online resources for job search, to identify the key challenges they encounter, and to explore their expectations and perspectives regarding the development of internet-based recruitment.

Materials and Methods: The study utilized narrative interviews with respondents aged 22 to 26. The data were processed using a mixed-methods approach, combining qualitative and quantitative analyses. The qualitative component involved analyzing open-ended responses from participants, while the quantitative part included the systematization of survey results and scaled evaluations of key parameters.

Results: The study revealed that by 2024, the internet had become the dominant channel for job searching among young people. Over 96% of participants confirmed using online resources for employment, and 80% rated it as a faster method compared to traditional approaches. However, many employers were found to inadequately utilize digital technologies, creating barriers for their workforce. In contrast, young professionals exhibited a high level of adaptation to online formats, as evidenced by their frequent use of platforms like HeadHunter and SuperJob. However, social networks remain an underutilized tool in job searching.

Conclusion: The results indicate that in the mid-2010s, online recruitment in Russia was in its formative stage, facing barriers related to insufficient digital literacy among employers and low levels of digital tool integration. By 2024, demand for online resources had increased, making them an integral part of labor market interactions. To further enhance effectiveness, it is essential to actively implement innovative technologies such as predictive analytics and automated recruitment systems, as well as improve the digital competencies of both job seekers and recruiters.

KEYWORDS

Internet; job searching; online recruitment; corporate websites; social networks; labor market digitalization

For citation:

Bondarenko, S. P. (2024). The Role of the Internet in Job Search: Prospects and Challenges. *Journal of Employment and Career*, 3(4), 16–27. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.4.91>

Correspondence:

Sergey P. Bondarenko
1132236967@rudn.ru

Data Availability Statement:

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

Received: 16.09.2024

Revised: 25.11.2024

Accepted: 30.11.2024

© Bondarenko, S. P., 2024

Declaration of Competing Interest:
none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Современный рынок труда претерпевает значительные изменения под влиянием цифровизации и глобального распространения интернета. Использование онлайн-ресурсов для поиска работы стало неотъемлемой частью взаимодействия между соискателями

и работодателями. Согласно исследованиям, интернет открывает новые возможности для быстрого и эффективного подбора персонала, что делает его ключевым инструментом на современном рынке труда (Fountain, 2005; Gürtzgen et al., 2021). Однако одновременно с этим появляются новые вызовы, требующие адаптации всех участников рынка труда.

Одним из первых эмпирических исследований эффективности интернет-поиска работы стало исследование Kuhn и Skuterud (2000, 2004), которые обнаружили, что интернет как метод поиска работы изначально имел ограниченное влияние на сокращение длительности безработицы. Однако в более поздних работах (Kuhn & Mansour, 2014) было показано, что с развитием технологий эффективность интернет-поиска работы значительно возросла. Stevenson (2008) отмечает, что интернет позволяет соискателям получить доступ к большему числу вакансий, а работодателям – быстрее находить подходящих кандидатов.

Факторы, влияющие на использование интернет-рекрутмента, включают доступ к высокоскоростному интернету, уровень цифровой грамотности и степень распространенности онлайн-платформ в конкретных регионах (Gürtzgen et al., 2021; Falck et al., 2014). В России, по данным Росстата (2015), к 2014 г. доступ к интернету имели 67% населения, что стало важным условием для роста популярности онлайн-рекрутмента. Впоследствии уровень проникновения интернета продолжил расти, что стимулировало развитие цифровых платформ для поиска работы (НИУ ВШЭ, 2016).

Современные исследования подчеркивают преимущества интернет-рекрутмента, такие как возможность фильтрации вакансий, удобство отправки резюме и взаимодействия с работодателями (Fountain, 2005; Kuhn & Mansour, 2014). Однако Skripnichenko (2022) отмечает, что несмотря на высокую популярность онлайн-ресурсов, остаются значительные барьеры, включая сложность навигации и низкое качество некоторых вакансий. В российском контексте Фаталина (2020) выделяет важность развития цифровых компетенций рекрутеров для повышения эффективности процессов найма.

Таким образом, исследование онлайн-рекрутмента становится особенно актуальным в условиях цифровизации. Настоящая работа направлена на изучение того, как молодые специалисты используют интернет для поиска работы, какие проблемы они отмечают и какие перспективы видят в развитии онлайн-рекрутмента в будущем.

ЛИТЕРАТУРНЫЙ ОБЗОР

Исследования по поиску работы с помощью интернета за рубежом

Актуальность изучения использования интернета как инструмента для поиска работы обоснована его интеграцией в современный рынок труда. Цифровизация изменила подходы к трудоустройству, предоставив соискателям и работодателям новые возможности для взаимодействия. Исследования этой тематики широко представлены в зарубежной научной литературе, где акцент

делается на преимуществах онлайн-платформ, эффективности алгоритмов подбора персонала и трансформации рынка труда под влиянием цифровых технологий.

Во-первых, интернет предлагает соискателям доступ к широкому спектру вакансий через специализированные платформы, такие как LinkedIn, Indeed, HeadHunter и SuperJob. Эти ресурсы оснащены инструментами, позволяющими фильтровать вакансии по ключевым параметрам, таким как регион, профессиональная область и уровень заработной платы (Kuhn & Skuterud, 2004; Stevenson, 2008). Например, Fountain (2005) отмечает, что интернет значительно сокращает время поиска работы за счет автоматизации процессов, таких как отправка резюме и отслеживание откликов от работодателей. Такие функции, как система «отклик в один клик», обеспечивают дополнительное удобство пользователям.

Во-вторых, интернет упрощает процесс подбора персонала для работодателей. Электронные базы данных, профессиональные социальные сети и специализированные рекрутинговые платформы позволяют компаниям находить квалифицированных специалистов быстрее, чем при использовании традиционных методов. Исследования Falck и соавторов (2014) показали, что автоматизация процессов, включая применение систем подбора персонала (ATS), повышает точность и прозрачность рекрутинга. LinkedIn и аналогичные платформы предоставляют работодателям возможность проводить предиктивную аналитику, что повышает эффективность отбора кандидатов (Choi, 2023).

Третья причина заключается в трансформации рынка труда под влиянием глобализации и цифровизации. Исследования демонстрируют, что современные соискатели все чаще предпочитают онлайн-поиск традиционным методам, таким как использование газет или посещение центров занятости (Stevenson, 2008). Особенно это актуально для молодых специалистов, которые активно пользуются социальными сетями для профессионального продвижения (Kuhn & Mansour, 2014). Кроме того, интернет открывает возможности для жителей удаленных регионов, предоставляя доступ к вакансиям, ранее недоступным из-за географических или инфраструктурных ограничений (Skripnichenko, 2022). Это особенно важно в контексте роста популярности удаленной работы и фриланса.

Одной из ключевых задач исследований является выявление барьеров, препятствующих эффективному использованию интернет-ресурсов. Это могут быть цифровое неравенство, недостаток технических навыков или языковые барьеры (Fountain, 2005; Choi, 2023). Для решения этих проблем исследователи предлагают программы обучения цифровой грамотности, направленные на снижение неравенства и повышение доступности онлайн-платформ. Работы Kuhn и Skuterud (2004) предоставляют

эмпирические данные о положительном влиянии использования интернета на вероятность трудоустройства, хотя и отмечают, что в ранние периоды развития технологий этот эффект был незначительным. Позднейшие исследования Kuhn и Mansour (2014) подтвердили, что по мере совершенствования интернет-ресурсов эффективность их использования для трудоустройства значительно возросла. В свою очередь, Stevenson (2008) выявила, что соискатели, использующие интернет для поиска работы, чаще меняют работодателей, что свидетельствует о большей мобильности и гибкости на рынке труда.

Возможные проблемы при поиске работы онлайн

Современные изменения в информационно-коммуникационном пространстве оказали значительное влияние на методы поиска работы и найма персонала. Развитие цифровых технологий, включая автоматизацию и алгоритмические решения, стало основой современных HR-практик. Использование интернета, специализированных платформ и систем управления подбором персонала, таких как автоматизированные системы (ATS) и VCV-сервисы, позволяет значительно сократить временные и финансовые издержки на заполнение вакансий (Козлачкова, 2021). Однако, несмотря на очевидные преимущества цифровизации, внедрение этих технологий сопровождается рядом проблем, с которыми сталкиваются как работодатели, так и соискатели.

Основные барьеры в онлайн-рекрутинге:

(1) Ограниченное онлайн-присутствие работодателей. Одной из ключевых проблем является недостаточное использование возможностей корпоративных сайтов, особенно среди малого и среднего бизнеса. По данным исследования Kuhn и Mansour (2014), компании, активно внедряющие интернет-ресурсы для рекрутинга, имеют более высокую эффективность в привлечении квалифицированных специалистов. Тем не менее, значительная часть организаций в России пока не обладает полноценным онлайн-присутствием, что ограничивает их возможности в конкуренции за талантливых сотрудников. Корпоративные сайты, предоставляющие подробную информацию о вакансиях, карьерных перспективах и политике устойчивого развития, играют важную роль в формировании положительного имиджа компании, что увеличивает ее привлекательность для соискателей.

(2) Недостаточная адаптация цифровых платформ к потребностям пользователей. Согласно данным Skripnichenko (2022), специализированные сайты, такие как HeadHunter и SuperJob, используются 77% соискателей и 75% работодателей в России. Однако эффективность этих платформ во многом зависит от их пользовательского интерфейса, функциональности и доступности. Проблемы, такие как интуитивно непонятный дизайн, устаревшие алгоритмы поиска и обилие спама, зна-

чительно снижают их привлекательность. Кроме того, автоматизированные системы ATS, несмотря на их преимущества, сталкиваются с вызовами, связанными с точностью отбора резюме и управлением большими объемами данных.

(3) Барьеры при использовании социальных сетей. Социальные сети, такие как LinkedIn, становятся все более популярным инструментом для поиска работы и подбора персонала (Choi, 2023). Однако не все платформы обладают достаточной технической базой для обработки данных о пользователях. Более того, многие соискатели по-прежнему не воспринимают социальные сети как серьезный инструмент для поиска работы, предпочитая не заполнять профили подробной информацией о своем профессиональном опыте и квалификации. Это ограничивает возможности рекрутеров, создавая трудности при массовом подборе персонала.

(4) Цифровое неравенство и доступ к интернету. Цифровое неравенство остается важной проблемой для многих соискателей, особенно в отдаленных и сельских регионах. Несмотря на то, что уровень проникновения интернета в России достиг 67% к 2014 г. (Росстат, 2015), разрыв в доступе к цифровым технологиям сохраняется. Недостаток цифровых навыков и ограниченные возможности подключения создают дополнительные барьеры, препятствующие эффективному использованию интернет-ресурсов для трудоустройства.

(5) Последствия пандемии COVID-19. Пандемия COVID-19 оказала значительное влияние на рынок труда, ускорив переход к онлайн-рекрутингу (Козлачкова, 2021). Однако этот процесс сопровождался такими проблемами, как рост конкуренции среди соискателей, перегруженность рекрутинговых платформ и снижение качества взаимодействия между работодателями и кандидатами. Эти факторы подчеркивают необходимость адаптации рекрутинговых технологий к новым условиям рынка труда.

Перспективы развития онлайн-рекрутинга в России

С 2010-х гг. онлайн-рекрутмент в России претерпел значительные изменения, что обусловлено быстрым развитием интернет-технологий, влияющих на методы подбора персонала и доступ к вакансиям. Введение новых технологий изменило характер взаимодействия между работодателями и соискателями, сделав его более динамичным и удобным.

Эволюция онлайн-рекрутмента в России

На ранних этапах развития онлайн-рекрутмента специализированные платформы, такие как HeadHunter и SuperJob, играли ключевую роль в поиске сотрудни-

ков. Согласно исследованиям Высшей школы экономики (НИУ ВШЭ, 2016), к 2014 г. большинство средних и крупных компаний интегрировали эти платформы в свои процессы подбора персонала. Это способствовало сокращению временных затрат и повышению эффективности поиска кандидатов. Анализ статистических данных показывает, что к 2014 г. доступ к интернету имели 67% россиян в возрасте от 15 до 72 лет, что стимулировало использование онлайн-ресурсов для трудоустройства (Росстат, 2015).

К 2015 г. интернет и мобильные технологии стали неотъемлемой частью рекрутинговых процессов. Компании начали активно использовать корпоративные сайты и социальные сети для привлечения персонала, что позволило значительно расширить охват целевой аудитории. Эти изменения были обусловлены переходом к индустрии 4.0, которая трансформировала рынок труда, поставив перед HR-службами новые задачи (Skripnichenko, 2022). Внедрение цифровых решений стало не только стратегическим приоритетом, но и необходимостью для адаптации к изменяющимся условиям.

Современные технологии в онлайн-рекрутменте

В последние годы в рекрутинговых процессах все чаще применяются такие технологии, как предиктивная аналитика, машинное обучение и искусственный интеллект. Эти инструменты автоматизируют ключевые этапы подбора персонала, включая скрининг резюме, проведение интервью и взаимодействие с соискателями. Внедрение чат-ботов и других автоматизированных систем коммуникации повысило скорость и прозрачность процессов найма, одновременно оптимизируя работу HR-специалистов (Gürtzgen et al., 2021).

Машинное обучение, в частности, позволяет анализировать большие объемы данных о кандидатах, что улучшает качество отбора и уменьшает вероятность человеческой ошибки. Предиктивная аналитика используется для прогнозирования успешности кандидатов в определенных ролях, что делает процесс подбора более целенаправленным (Skripnichenko, 2022).

Вызовы цифровизации и пути их преодоления

Несмотря на успехи, цифровизация онлайн-рекрутмента сопровождается определенными трудностями. Одной из ключевых проблем остается необходимость повышения цифровых компетенций работодателей и соискателей. Для адаптации к новым реалиям требуется развитие системного мышления и навыков работы с цифровыми инструментами. Современные компании также сталкиваются с проблемой интеграции новых технологий в существующие HR-процессы, что требует значительных временных и финансовых вложений (Козлачкова, 2021).

Перспективы развития онлайн-рекрутмента

На фоне цифровой трансформации рынок труда продолжит изменяться, что требует активного развития онлайн-ресурсов. Особое внимание должно быть уделено совершенствованию пользовательских интерфейсов платформ, а также устранению цифрового неравенства. Внедрение искусственного интеллекта и предиктивных моделей поможет сделать процесс подбора более точным и адаптированным к индивидуальным запросам работодателей и соискателей (Gürtzgen et al., 2021).

Кроме того, корпоративные сайты и социальные сети остаются важными каналами для формирования профессионального имиджа компаний и привлечения молодых специалистов. Компании, стремящиеся оставаться конкурентоспособными, должны активно использовать возможности цифровых технологий для создания устойчивой HR-стратегии, отвечающей вызовам современного рынка труда.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Дизайн исследования

Исследование было выполнено в рамках качественного и количественного анализа с использованием нарративного интервью. Нарративное интервью позволяет исследователю получить детальное представление о жизни и опыте респондента, что способствует более глубокому анализу.

Участники

В исследовании приняли участие 54 респондента в возрасте от 22 до 26 лет, проживающих в Москве. Участие в исследовании было добровольным, и в выборку включались только те, кто ответил на предварительно разосланное письмо-запрос с описанием целей и условий исследования. Такой подход обеспечил осознанное согласие респондентов на участие и повысил качество полученных данных.

Респонденты представляли различные образовательные учреждения Москвы, включая Российский университет дружбы народов (РУДН), Московский государственный институт международных отношений (МГИМО), Московский государственный геологоразведочный университет (МГРИ) и Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (НИУ ВШЭ). Этот выбор учебных заведений позволил охватить студентов и выпускников с разным образовательным и профессиональным бэкграундом, что способствует повышению репрезентативности выборки.

Большинство участников обладали высшим образованием или находились на этапе его завершения, что сви-

детельствует о высоком уровне их профессиональной подготовки. Дополнительно, все респонденты имели опыт использования интернет-ресурсов для поиска работы, что делало их особенно ценными для анализа тенденций в онлайн-рекрутменте.

Город Москва как место проживания респондентов была выбрана в связи с ее статусом крупнейшего экономического центра страны, где сосредоточено множество компаний, активно использующих цифровые технологии в рекрутинге. Данный фактор позволил исследовать опыт взаимодействия с онлайн-инструментами в условиях высокоразвитого рынка труда. Такой выбор участников обеспечил исследованию значимую теоретическую и практическую ценность.

Инструменты и методы

Данные собирались с помощью полуструктурированных интервью, основанного на подходе Джерома Брунера к нарративной методологии (Bruner, 1992, 1994). Метод Джерома Брунера в нарративном интервью направлен на раскрытие личного опыта и восприятия респондента через рассказы. Вопросы 1–6 были направлены на раскрытия отношения участника к проблематике вопроса и составления среднего портрета респондента. В первых шести вопросах было три варианта ответа: да, нет, затрудняюсь ответить. В вопросах 7–10 участникам интервью предлагалось дать свою оценку на вопрос в диапазоне от 1 до 10 по возрастанию. Вопросы во второй части непосредственно связаны с поиском работы онлайн и имеют наибольшую ценность для исследования.

Структура интервью

Общий опыт участников в сфере онлайн-рекрутмента:

- (1) Пользовались ли вы когда-либо интернетом для поиска работы? Если да, то как часто?
☐ Да
☐ Нет
☐ Затрудняюсь ответить
- (2) Как вы оцениваете эффективность поиска работы через интернет по сравнению с традиционными методами (газеты, центры занятости, личные рекомендации)?
☐ Интернет-методы эффективнее
☐ Традиционные методы эффективнее
☐ Равнозначно
☐ Затрудняюсь ответить
- (3) Используете ли вы социальные сети (например, LinkedIn, Instagram, VK) для поиска работы? Если да, то какие именно и насколько часто?
☐ Да, активно использую
☐ Иногда использую
☐ Не использую
☐ Затрудняюсь ответить

- (4) Есть ли у вас возможность выполнять работу в удаленном формате?
☐ Да, работаю удаленно
☐ Могу работать удаленно, но не пользуюсь этой возможностью
☐ Нет, не могу работать удаленно
☐ Затрудняюсь ответить
- (5) Удовлетворены ли вы своей текущей работой?
☐ Да, полностью удовлетворен(а)
☐ Частично удовлетворен(а)
☐ Нет, неудовлетворен(а)
☐ Затрудняюсь ответить
- (6) Как часто вы меняли место работы за последние три года?
☐ Не менял(а)
☐ 1 раз
☐ 2–3 раза
☐ Более 3 раз

Проблемы и перспективы онлайн-рекрутмента

- (7) Сталкивались ли вы с трудностями при использовании интернет-ресурсов для поиска работы (например, технические проблемы, сложность в навигации, низкое качество вакансий)?
Оцените по шкале от 1 до 10, где 1 – «нет трудностей», 10 – «значительные трудности».
- (8) Насколько удобны, на ваш взгляд, существующие платформы для поиска работы (например, HeadHunter, SuperJob, LinkedIn)?
Оцените по шкале от 1 до 10, где 1 – «крайне неудобны», 10 – «очень удобны».
- (9) Как бы вы оценили скорость нахождения работы через онлайн-сервисы?
Оцените по шкале от 1 до 10, где 1 – «очень медленно», 10 – «очень быстро».
- (10) Считаете ли вы, что развитие онлайн-рекрутмента в будущем облегчит поиск работы?
Оцените по шкале от 1 до 10, где 1 – «не облегчит», 10 – «значительно облегчит».

Процедура исследования

Целью исследования было изучение частоты использования интернет-ресурсов соискателями для поиска работы, а также выявление основных проблем, с которыми они сталкиваются как на этапе поиска работы, так и после трудоустройства. Исследование включало несколько этапов, каждый из которых был направлен на сбор и анализ качественных и количественных данных.

Этап 1: Разработка исследования

На начальном этапе была сформулирована цель исследования, определены ключевые вопросы и гипотезы. В качестве инструмента сбора данных было выбрано нарративное интервью, так как этот метод позволяет получить детализированные данные об опыте, мнениях и ощуще-

ниях респондентов. Для увеличения качества данных интервью были полуструктурированными: предусматривались как вопросы с вариантами ответов, так и открытые вопросы для получения развернутой информации.

Письма-запросы, содержащие описание целей исследования и условия участия, были отправлены потенциальным участникам – студентам и выпускникам РУДН, МГИМО, МГРИ и НИУ ВШЭ. Добровольное участие респондентов обеспечило этичность исследования и готовность к честным и полным ответам.

Этап 2: Проведение интервью

Интервью проводились с мая по июнь 2024 г. Каждое интервью длилось от 20 до 40 мин. и проходило в гибридном формате: часть участников отвечала на вопросы очно, а часть – онлайн через видеоконференцсвязь. Этот подход позволил охватить максимальное количество участников и создать комфортные условия для сбора данных.

Вопросы в первой части предусматривали варианты ответов («да», «нет», «затрудняюсь ответить»), тогда как во второй части применялась 10-балльная шкала для оценки ключевых аспектов онлайн-рекрутмента.

Этап 3: Сбор и систематизация данных

Собранные данные были упорядочены и разделены на категории в зависимости от содержания ответов. Для этого использовались:

- (1) Качественный подход, при котором были проанализированы открытые ответы респондентов.
- (2) Количественный анализ для обработки данных с использованием числовых оценок.

Данные были внесены в таблицы в Microsoft Excel, что позволило структурировать информацию и подготовить ее для визуализации в виде графиков и диаграмм.

Таблица 1

Результаты опроса о поиске работы онлайн

Вопрос	Да / Интернет эффективнее / Да, активно использую / Работают удаленно / Полностью удовлетворены / Не меняли	Нет / Традиционные методы эффективнее / Не использую / Не могут работать удаленно / Не удовлетворены / 1 раз	Затрудняюсь ответить / Равнозначно / Иногда использую / Затрудняюсь ответить / 2-3 раза или более
Пользовались ли вы интернетом для поиска работы?	96,3	3,7	0,0
Как вы оцениваете эффективность поиска работы через интернет?	94,4	3,7	1,9
Используете ли вы социальные сети для поиска работы?	7,4	50,0	42,6
Есть ли возможность работать удаленно?	13,0	60,0	27,0
Удовлетворены ли вы своей текущей работой?	59,3	25,9	14,8
Как часто вы меняли место работы за последние три года?	45,6	28,3	26,1

Этап 4: Анализ и интерпретация данных

На финальном этапе проведен анализ полученных данных с целью выявления тенденций, связанных с использованием интернет-ресурсов для поиска работы. Особое внимание было уделено следующим аспектам:

- (1) частота использования интернета для поиска работы;
- (2) сравнительная оценка онлайн- и офлайн-методов;
- (3) ключевые проблемы, возникающие при онлайн-рекрутменте;
- (4) уровень удовлетворенности сервисами и перспективы их развития.

Этические аспекты

Для обеспечения конфиденциальности все данные респондентов были обезличены. Участникам гарантировалась анонимность, и результаты исследования представлялись в обобщенной форме.

РЕЗУЛЬТАТЫ

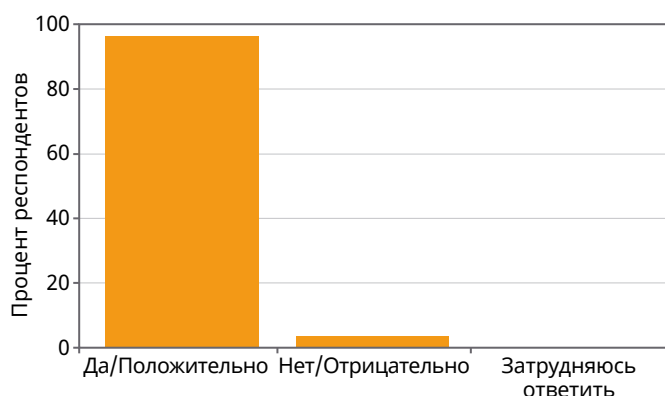
Общий опыт участников в сфере онлайн-рекрутмента

Пользовались ли вы интернетом для поиска работы?

Большинство респондентов (96,3%) сообщили, что использовали интернет для поиска работы, что подтверждает распространенность онлайн-рекрутмента среди молодых специалистов (Таблица 1, Рисунок 1). Лишь 3,7% участников не использовали интернет для этой цели, и никто не затруднился с ответом.

Рисунок 1

Опыт использования интернета для поиска работы



Как вы оцениваете эффективность поиска работы через интернет по сравнению с традиционными методами?

Подавляющее большинство респондентов (94,4%) считают онлайн-методы поиска работы более эффективными, чем традиционные (например, газеты или центры занятости) (Таблица 1, Рисунок 2). Лишь 3,7% участников отдали предпочтение традиционным методам, а 1,9% оценили их как равнозначные.

Используете ли вы социальные сети для поиска работы?

Только 7,4% респондентов активно используют социальные сети (например, LinkedIn, VK) для поиска работы, что указывает на низкую популярность этого инструмента в данной возрастной группе (Таблица 1, Рисунок 3). Половина респондентов (50%) заявила, что не использует социальные сети для трудоустройства, а 42,6% пользуются ими периодически.

Есть ли у вас возможность выполнять работу в удаленном формате?

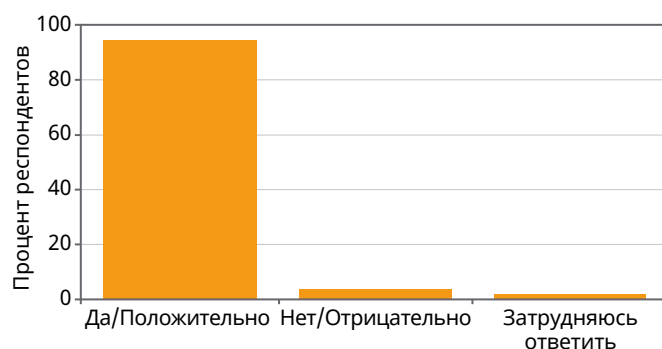
Только 13% участников работают удаленно или имеют такую возможность. Большинство респондентов (60%) не имеют доступа к удаленному формату работы, а 27% затруднились с ответом, что может свидетельствовать о неполной информированности или отсутствии опыта (Таблица 1, Рисунок 4).

Удовлетворены ли вы своей текущей работой?

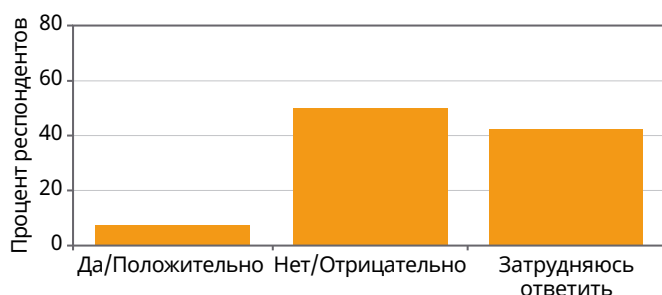
Большинство респондентов (59,3%) полностью удовлетворены своей текущей работой, тогда как 25,9% выразили неудовлетворенность. Еще 14,8% затруднились ответить, что может указывать на неопределенность или нестабильность условий работы (Таблица 1, Рисунок 5).

Рисунок 2

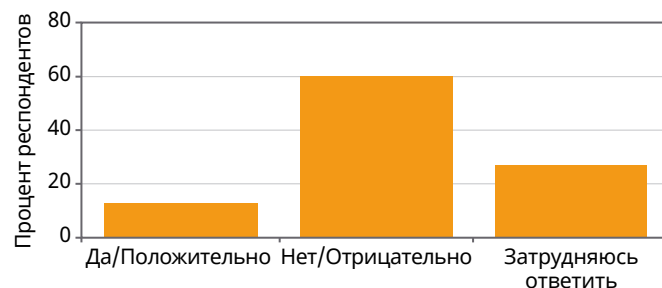
Сравнение эффективности онлайн- и традиционных методов поиска работы

**Рисунок 3**

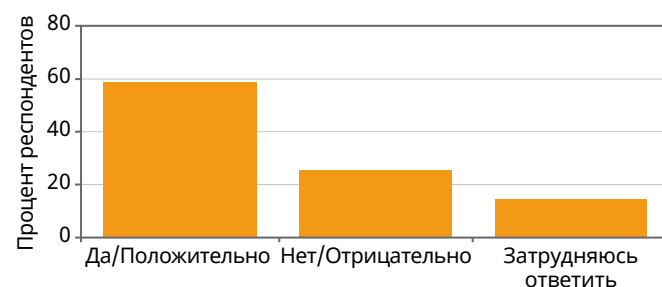
Роль социальных сетей в поиске работы

**Рисунок 4**

Возможность работать удаленно

**Рисунок 5**

Удовлетворенность текущей работой



Как часто вы меняли место работы за последние три года?

Почти половина респондентов (45,6%) не меняли место работы за последние три года, что говорит о стабильности трудовой занятости. Около 28,3% сменили работу один раз, а 26,1% – дважды или более (Таблица 1, Рисунок 6).

Проблемы и перспективы онлайн-рекрутмента

Сталкивались ли вы с трудностями при использовании интернет-ресурсов для поиска работы?

Распределение ответов показывает, что большинство респондентов оценили сложности при использовании онлайн-ресурсов на уровне 5–7 баллов. Наивысшие оценки (8–10), свидетельствующие о значительных трудностях, дали 25% участников, упоминая такие проблемы, как сложная навигация, низкое качество вакансий и технические сбои. Лишь 5% респондентов отметили отсутствие трудностей, поставив 1–2 балла (Рисунок 7).

Рисунок 6

Частота смены работы за последние три года

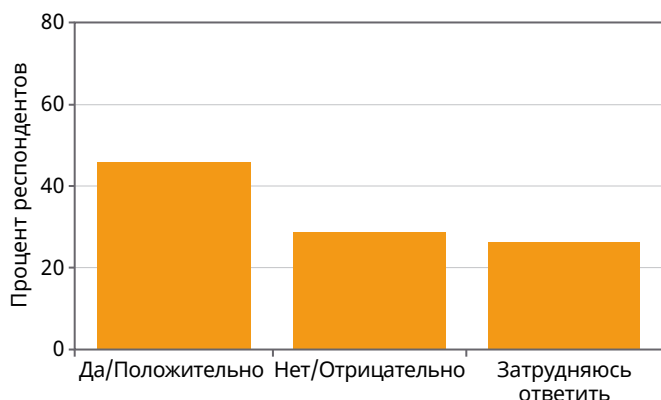
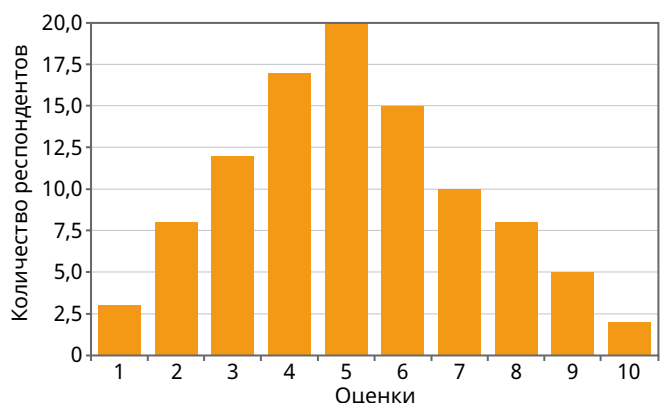


Рисунок 7

Сложности при использовании интернет-ресурсов



Насколько удобны, на ваш взгляд, существующие платформы для поиска работы?

Удобство платформ, таких как HeadHunter, SuperJob и LinkedIn, участники оценили в диапазоне 6–8 баллов (55% респондентов). Это указывает на их функциональность и общее удовлетворение пользователей. Однако около 10% участников отметили неудобство, поставив оценки 1–3, что указывает на необходимость улучшения интерфейсов и повышения интуитивности навигации (Рисунок 8).

Как бы вы оценили скорость нахождения работы через онлайн-сервисы?

Большинство респондентов (53%) оценили скорость нахождения работы через онлайн-сервисы в диапазоне 6–8 баллов. Это свидетельствует о том, что интернет-платформы позволяют находить вакансии сравнительно быстро. В то же время 15% участников отметили низкую скорость (1–3 балла), ссылаясь на длительный процесс отклика и ожидания ответа от работодателей (Рисунок 9).

Рисунок 8

Удобство существующих платформ для поиска работы

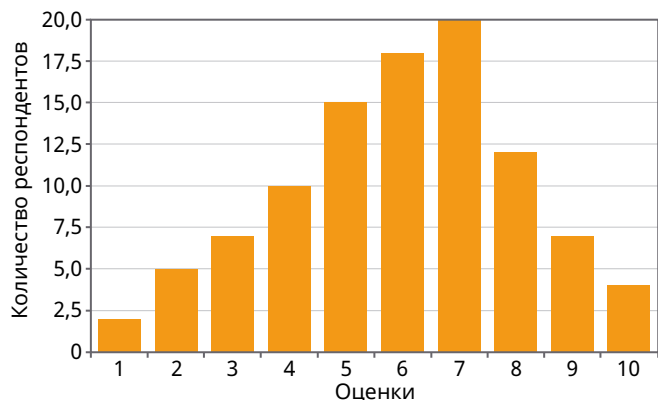


Рисунок 9

Скорость нахождения работы через онлайн-сервисы

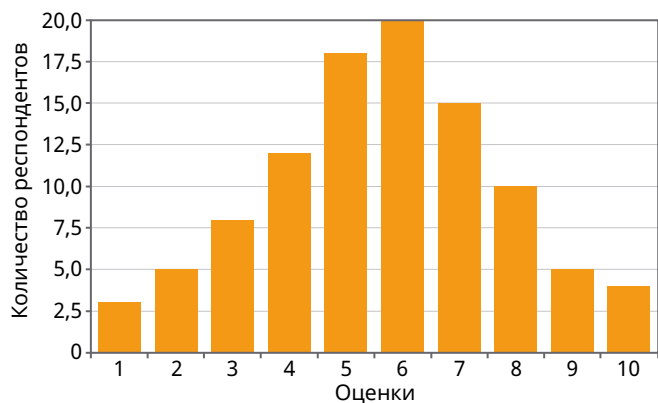
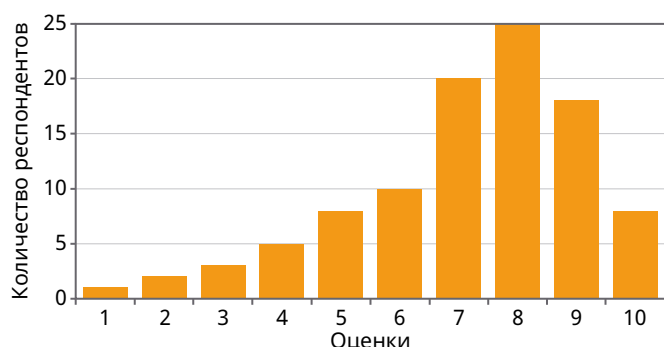


Рисунок 10

Перспективы развития онлайн-рекрутмента



Считаете ли вы, что развитие онлайн-рекрутмента в будущем облегчит поиск работы?

Респонденты высоко оценивают перспективы онлайн-рекрутмента. Около 70% участников дали оценки 8–10, подтверждая уверенность в том, что дальнейшая цифровизация сделает поиск работы более простым и удобным. Лишь 3% респондентов считают, что развитие онлайн-рекрутмента не окажет значительного влияния (1–3 балла).

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Результаты исследования подтверждают растущее значение онлайн-рекрутинга для современного рынка труда, особенно в условиях активной цифровизации процессов трудоустройства. Используя данные собранного исследования и сопоставляя их с выводами современных научных публикаций, можно выделить несколько ключевых аспектов.

Во-первых, подавляющее большинство респондентов (96,3%) подтвердили использование интернет-ресурсов для поиска работы. Это согласуется с выводами Kuhn & Skuterud (2000, 2004), которые первыми отметили растущую роль интернета в поиске работы, несмотря на его первоначальную ограниченную эффективность. Более поздние исследования, такие как Kuhn & Mansour (2014), показали, что с развитием технологий интернет-поиск стал значительно более эффективным. Современные платформы, такие как HeadHunter и SuperJob, предоставляют широкий выбор вакансий и инструменты фильтрации, что делает процесс трудоустройства удобным и быстрым (Fountain, 2005; Skripnichenko, 2022). Однако, несмотря на эти преимущества, только 7,4% респондентов активно используют социальные сети для поиска работы, что свидетельствует о недооценке их потенциала. Это подтверждается выводами Falck et al. (2014), которые подчеркивают влияние цифровых платформ на поведение пользователей, в том числе в сфере занятости.

Во-вторых, участники исследования отметили трудности, связанные с использованием онлайн-ресурсов, включая сложность навигации, низкое качество представленных вакансий и технические сбои. Подобные проблемы ранее выделялись Красновой & Гриншкуном (2017) и Сушко & Лымаревой (2023), которые подчеркивают необходимость совершенствования интерфейсов и инструментов онлайн-платформ. Gürtzgen et al. (2021) указывают, что доступность высокоскоростного интернета и инновационных технологий, таких как предиктивная аналитика, способны уменьшить трудности пользователей и повысить общую эффективность рекрутинговых процессов.

В-третьих, результаты исследования показывают, что большинство респондентов (80%) считают онлайн-рекрутмент более быстрым способом поиска работы, чем традиционные методы. Это подтверждает выводы Stevenson (2008), отмечавшей, что интернет значительно ускоряет процесс трудоустройства за счет более широкого выбора вакансий и мгновенной коммуникации с работодателями. Однако Skripnichenko (2022) подчеркивает, что для дальнейшего повышения скорости и качества рекрутинговых процессов необходимы современные автоматизированные системы анализа резюме и внедрение искусственного интеллекта.

Наконец, перспективы онлайн-рекрутинга оцениваются респондентами крайне положительно: более 70% считают, что развитие цифровых технологий упростит поиск работы в будущем. Это согласуется с выводами Красновой & Гриншкуна (2017), которые отмечают, что внедрение таких инновационных инструментов, как виртуальные туры и массовые открытые онлайн-курсы (MOOCs), способствует расширению возможностей рынка труда. Как указывают Kuhn & Mansour (2014) и Сушко & Лымарева (2023), использование таких технологий позволяет не только улучшить пользовательский опыт, но и привлечь более квалифицированных кандидатов, что делает онлайн-рекрутмент универсальным инструментом для всех участников рынка труда.

Таким образом, результаты исследования подтверждают ключевые преимущества онлайн-рекрутинга, но также указывают на необходимость устранения существующих проблем и дальнейшего совершенствования технологий для обеспечения более эффективного взаимодействия между работодателями и соискателями.

ОГРАНИЧЕНИЯ ТЕКУЩЕГО ИССЛЕДОВАНИЯ

Проведенное исследование имеет ряд ограничений, которые следует учитывать при интерпретации его результатов. Во-первых, выборка исследования была ограничена 54 респондентами в возрасте 22–26 лет, проживающими в Москве. Это снижает репрезентативность

данных для других возрастных групп и регионов России, где доступ к интернету и уровень цифровой грамотности могут значительно отличаться. Во-вторых, данные основывались на самооценке участников, что предполагает наличие субъективности в их ответах. Отсутствие объективных показателей, таких как статистика использования платформ или метрики времени на поиск работы, ограничивает глубину анализа.

Кроме того, исследование сосредоточилось на профессиональных сферах с высоким уровнем цифровизации, таких как IT, маркетинг и финансы, что не позволяет учесть особенности онлайн-рекрутмента в менее цифровых отраслях, например, в сельском хозяйстве или производстве. Еще одним ограничением является фокус на существующих инструментах, таких как HeadHunter и SuperJob, без анализа перспективных технологий, включая искусственный интеллект, виртуальные ярмарки вакансий и массовые открытые онлайн-курсы (MOOCs), которые могут существенно повлиять на рынок труда в будущем.

Наконец, исследование не учитывало влияние макроэкономических и социальных факторов, таких как пандемия COVID-19, которая изменила характер взаимодействия между работодателями и соискателями. Для получения более полной картины необходимо расширить выборку, включив представителей разных регионов и отраслей, а также анализировать внедрение инновационных технологий и учитывать внешние факторы, влияющие на рынок труда. Эти меры помогут повысить точность и применимость результатов исследования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе проведенного исследования можно сделать вывод, что в условиях стремительного развития электронного рынка труда значительная часть работодателей и соискателей успешно адаптировались к онлайн-рекрутменту. Современные платформы предлагают широкий функционал, упрощая процесс поиска и подбора персонала. Однако, несмотря на достижения, ряд проблем, таких как сложность навигации, недостаточное качество представленных вакансий и ограниченное использование социальных сетей, продолжает препятствовать эффективному взаимодействию участников рынка труда. Более того, в процессе цифровизации

появляются новые вызовы, требующие адаптации со стороны всех участников рынка.

Эти проблемы подчеркивают необходимость формирования системного подхода как у работодателей, так и у соискателей. Работодателям важно учитывать современные тенденции рынка труда, активно внедрять инновационные технологии и совершенствовать свои подходы к управлению персоналом. В частности, внимание должно быть уделено внедрению таких инструментов, как автоматизированные системы подбора (ATS), предиктивная аналитика и виртуальные ярмарки вакансий, которые могут существенно повысить эффективность и качество онлайн-рекрутмента.

Для обеспечения конкурентоспособности организаций, независимо от их размера и отраслевой принадлежности, руководителям и специалистам по управлению персоналом необходимо не только понимать текущие тенденции, но и применять эти знания на практике. Это предполагает постоянное повышение квалификации специалистов, изучение новых цифровых инструментов и совершенствование управленческих навыков. Особое внимание следует уделить корпоративному имиджу, который транслируется через официальный сайт компании и информационные каналы. Грамотно выстроенная политика в цифровом пространстве способна привлечь квалифицированных кандидатов и укрепить позиции компании на рынке.

Для организаций, которые планируют масштабирование или выход на новые рынки, важным аспектом остается повышение требований к квалификации сотрудников. В этом контексте необходимо внедрять стратегические меры по формированию долгосрочного взаимодействия с потенциальными кандидатами, развивать корпоративную культуру и интегрировать ее в цифровую среду. Такие меры позволят компаниям не только соответствовать вызовам рынка труда, но и эффективно конкурировать на международной арене.

Выявленные проблемы и перспективы развития онлайн-рекрутмента в России подчеркивают необходимость разработки и внедрения практических рекомендаций. Это обеспечит улучшение взаимодействия между работодателями и соискателями, повысит прозрачность и удобство платформ для всех участников рынка и укрепит позиции российских компаний в условиях глобализации цифровой экономики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Краснова, Г.А., & Гриншкун, В.В. (2017). Особенности и преимущества онлайн-рекрутинга иностранных студентов. *Вестник РУДН. Серия: Информатизация образования*, 14(4), 391–398. <https://doi.org/10.22363/2312-8631-2017-14-4-391-398>
- Krasnova, G.A., & Grinshkun, V.V. (2017). Features and benefits of foreign students online recruitment. *RUDN Journal of Informatization in Education*, 14(4), 391–398. <https://doi.org/10.22363/2312-8631-2017-14-4-391-398>

- НИУ ВШЭ. (2016). *Индикаторы информационного общества: 2016. Статистический сборник*. Москва: НИУ ВШЭ.
HSE University. (2016). *Information society indicators: 2016. Statistical digest*. Moscow: HSE University.
- Росстат. (2015). *Выборочное наблюдение по вопросам использования населением информационных технологий и информационно-телекоммуникационных сетей за 2014 г.* Москва: Росстат.
Rosstat. (2015). *Selective survey on the use of information technologies and telecommunication networks by the population in 2014*. Moscow: Rosstat.
- Сушко, А. Г., & Лымарева, О. А. (2023). Теоретические основы онлайн-рекрутинга в системе управления персоналом. *Economy and Business: Theory and Practice*, 11(3), 100–102. <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2023-11-3-100-102>
Sushko, A. G., & Lymareva, O. A. (2023). Theoretical foundations of online recruitment in personnel management systems. *Economy and Business: Theory and Practice*, 11(3), 100–102. <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2023-11-3-100-102>
- Фаталина, А. А. (2020). Цифровые компетенции рекрутеров. *Economy and Business: Theory and Practice*, (6), 265–269. <https://doi.org/10.24411/2411-0450-2020-10572>
Fatalina, A. A. (2020). Digital competencies of recruiters. *Economy and Business: Theory and Practice*, (6), 265–269. <https://doi.org/10.24411/2411-0450-2020-10572>
- Choi, E. J. (2023). Does the internet help the unemployed find jobs? *Information Economics and Policy*, 62, 101017. <https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2023.101017>
- Falck, O., Gold, R., & Heblich, S. (2014). E-lections: Voting behavior and the internet. *American Economic Review*, 104(7), 2238–2265. <https://doi.org/10.1257/aer.104.7.2238>
- Fountain, C. (2005). Finding a job in the internet age. *Social Forces*, 83(3), 1235–1262. <https://doi.org/10.1353/sof.2005.0030>
- Gürtzgen, N., Diegmann, A., Pohlen, L., & Van Den Berg, G. J. (2021). Do digital information technologies help unemployed job seekers find a job? Evidence from the broadband internet expansion in Germany. *European Economic Review*, 132, 103657. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2021.103657>
- Kuhn, P., & Mansour, H. (2014). Is internet job search still ineffective? *The Economic Journal*, 124(581), 1213–1233. <https://doi.org/10.1111/econj.12119>
- Kuhn, P., & Skuterud, M. (2000). Job search methods: Internet versus traditional. *Monthly Labor Review*, 123(10), 3–11.
- Kuhn, P., & Skuterud, M. (2004). Internet job search and unemployment durations. *American Economic Review*, 94(1), 218–232. <https://doi.org/10.1257/000282804322970779>
- Skripnichenko, L. (2022). The internet as a means of searching jobs and staff. *Management of the Personnel and Intellectual Resources in Russia*, 11(4), 48–52. <https://doi.org/10.12737/2305-7807-2022-11-4-48-52>
- Stevenson, B. (2008). *The internet and job search* (Working paper 13886). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w13886>

Влияние искусственного интеллекта на карту профессий и карьерные треки в высшей школе: обзор предметного поля

Д. А. Мезенцева^{1,2}

¹ Российский биотехнологический университет (РОСБИОТЕХ),
г. Москва, Российская Федерация

² Финансовый университет при Правительстве РФ, г. Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение: В связи со стремительным развитием технологий, искусственного интеллекта (ИИ) и их использованием в различных областях, система образования и рынок труда сталкиваются с существенными трансформациями. В таких условиях становится актуальным исследование влияния искусственного интеллекта на карту профессий, который предлагает как традиционные, так и новые карьерные треки и вызовы для преподавателей и студентов высших учебных заведений. С развитием современных технологий карта профессий становится все более сложной и разнообразной, отражая новые реальности и требования к обучению и труду.

Цель: Представить систематический анализ англоязычной и русскоязычной литературы на тему взаимодействия ИИ и развития карьеры, изучить роль искусственного интеллекта в профессиональном пространстве высшего образования и определить основные аспекты его влияния на определение студентами карьерных треков и развитие карьеры преподавателей.

Материалы и методы: Обзор предметного поля был выполнен с опорой на протокол PRISMA-ScR и концепцию «PPC» (Population, Context, Concept) для определения критериев отбора исследований. Поиск материалов был осуществлен в базах данных ScienceDirect и РИНЦ, 217 оригинальных исследований, опубликованных в период с 2017 по по сентябрь 2024 года, были найдены по ключевым словам.

Результаты: 51 источник был включен в обзор (12 русскоязычных и 39 англоязычных). Синтез отобранных материалов показал, что искусственный интеллект влияет на карту профессий, создавая новые образовательные направления, карьерные траектории и виды деятельности для обучающихся и педагогических работников высших учебных заведений. Эти изменения образуют потребность в получении новых знаний в области современных технологий и освоении практических навыков использования ИИ всеми участниками образовательной и профессиональной деятельности.

Заключение: Карьерные треки, состоящие из последовательностей профессиональных действий и возможностей для развития, становятся все более разнообразными, что заставляет систему образования подстраиваться под стремительно развитие современных технологий. В обзоре отмечается, что искусственный интеллект не только является рабочим инструментом в построении карты профессий и определении персонализированных профессиональных траекторий, но также влияет на технические, психологические, этические аспекты выбора профессии.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

искусственный интеллект (ИИ); развитие карьеры; карта профессий; карьерные треки; высшее образование

Для цитирования:

Мезенцева, Д. А. (2024). Влияние искусственного интеллекта на карту профессий и карьерные треки в высшей школе: обзор предметного поля. *Журнал работа и карьера*, 3(4), 28–40. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.4.90>

Корреспонденция:

Дарья Александровна Мезенцева
mezenцева.d@mail.ru

Заявление о доступности

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

Поступила: 01.10.2024

Поступила после

рецензирования: 28.11.2024

Принята к публикации:

09.12.2024

© Мезенцева Д. А., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



The Impact of Artificial Intelligence on Career Mapping and Career Tracks in Higher Education: A Scoping Review

Daria A. Mezentseva^{1,2}

¹ Russian Biotechnology University (ROSBIOTECH), Moscow, Russian Federation

² Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Introduction: Due to the rapid development of technology, artificial intelligence (AI) and its use in various fields, the education system and the labor market are facing significant transformations. Under such circumstances, it becomes relevant to investigate the impact of artificial intelligence on the career map, which offers both traditional and new career tracks and challenges for teachers and students in higher education. With the development of modern technologies the career map is becoming increasingly complex and diverse, reflecting new realities and demands of learning and labor.

Purpose: To present a systematic analysis of English and Russian language literature on the topic of interaction between AI and career development, to study the role of artificial intelligence in the professional space of higher education and to identify the main aspects of its impact on students' identification of career tracks and career development of teachers.

Materials and methods: A scoping review was performed following the PRISMA-ScR protocol and the "PPC" concept (Population, Context, Concept) to determine the criteria for study selection. Materials were searched in ScienceDirect and RINC databases, 217 original studies published between 2017 and September 2024 were retrieved by keywords.

Results: 51 sources were included in the review (12 in Russian and 39 in English). Synthesis of the selected materials showed that artificial intelligence influences the career map, creating new educational directions, career tracks and activities for learners and teaching staff of higher education institutions. These changes form the need to obtain new knowledge in the field of modern technologies and to master practical skills of using AI by all participants of educational and professional activities.

Conclusion: Career tracks consisting of sequences of professional activities and development opportunities are becoming more and more diverse, which forces the education system to adapt to the rapid development of modern technologies. The review notes that artificial intelligence is not only a working tool in building the career map and determining personalized professional tracks, but also influences technical, psychological, and ethical aspects of career choice.

KEYWORDS

artificial intelligence (AI); career development; career mapping; career tracks; higher education

For citation:

Mezentseva, D.A. (2024). The Impact of Artificial intelligence on Career Mapping and Career Tracks in Higher Education: A scoping review. *Journal of Employment and Career*, 3(4), 28–40. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.4.90>

Correspondence:

Daria A. Mezentseva
mezentseva.d@mail.ru

Data Availability Statement:

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

Received: 01.10.2024

Revised: 28.11.2024

Accepted: 09.12.2024

© Mezentseva, D.A., 2024

Declaration of Competing Interest:

none declared.



ВВЕДЕНИЕ

Карьера – это деятельность человека на протяжении всей его профессиональной жизни (Werther & Keith, 1986). Традиционно она рассматривается как линейное движение вверх в одной или двух организациях и стабильная работа в рамках квалификации или профессии. В настоящее время этот путь рассматривается как путь, контролируемый каждым человеком и адаптированный к его устремлениям и окружению (Lavrač et al.,

2023). Профессиональная ориентация и выбор карьеры трансформируется в соответствии с текущим и будущим развитием новых технологий и роботизации (van Griethuijsen et al., 2015). Искусственный интеллект обладает огромным потенциалом для изменения карьерного роста (Engel, 2019)¹. Под искусственным интеллектом

¹ Engel, A. (2019). Artificial Intelligence and Career Development. Retrieved from <https://www.noomii.com/articles/9234-artificial-intelligence-and-career-development>

принято понимать машинное обучение, нейронные сети, которые могут принимать решения на основе анализа больших объемов данных (Провоторова, 2024).

Эра систем искусственного интеллекта достигла такого уровня, что с помощью машинного интеллекта можно создавать автономные транспортные средства, чат-боты, автономное планирование и составление расписаний, игры, перевод, медицинскую диагностику и даже борьбу со спамом (Dwivedi et al., 2021). ИИ может произвести революцию в профориентации, предлагая персонализированные и основанные на данных рекомендации, учитывающие уникальные навыки, интересы и цели каждого человека (Ahrari et al., 2024). Новые технологии и инструменты искусственного интеллекта облегчают выбор карьерного пути (Rani, 2020)², поскольку они самостоятельно определяют свою профессиональную индивидуальность (Lavrač et al., 2023) В результате студенты могут найти подходящий план развития в своей области или начать новую карьеру (Grosso et al., 2022).

Искусственный интеллект имеет огромный потенциал в изменении способов профориентации. Исследования о том, как эта технология может быть эффективно использована в высшем образовании и профессиональной деятельности, были ограничены. Такое отсутствие исследований – это упущенная возможность использо-

вать ИИ в полной мере, чтобы дать людям возможность принимать обоснованные решения о своем образовании и карьерном росте (Ahrari et al., 2024). Данный обзор направлен на закрытие этого пробела в знаниях.

Исследовательские вопросы

- RQ#1: Как искусственный интеллект влияет на профориентацию в высшем образовании?
- RQ#2: Как ИИ влияет на карту профессий и карьерные треки студентов и преподавателей?
- RQ#3: Какие преимущества и недостатки применения AI технологий в развитии и выборе карьеры?

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ

Критерии соответствия

Данный обзор был выполнен с помощью структурированного процесса, который включал в себя: (1) формулирование исследовательских вопросов; (2) поиск литературы по теме; (3) отбор соответствующих исследований для включения; (4) извлечение ключевых данных из этих исследований; и (5) обобщение и представление результатов. Критерии отбора источников были разделены на три категории, основанные на стратегии «РСС» (population – популяция, concept – концепт, context – контекст) для построения четких критериев

Таблица 1
Критерии соответствия

Критерий	Включение	Исключение	Обоснование
Популяция	Преподаватели и студенты высших учебных заведений	Группы лиц, которые не участвуют в образовательном процессе ВУЗов (дети, школьники, учителя и т.д.), а также административные работники высшей школы	В фокусе исследования находятся обучающиеся и педагогические работники высших учебных заведений, выход за эти рамки не является необходимым и возможным
Концепт	Влияние современных технологий, а именно, искусственного интеллекта на карьерные решения в высшей школе	Другие концепты	Исследование роли искусственного интеллекта в выборе карьерных треки и карты профессий в рамках высшего образования
Контекст	Исследования, которые рассматривают влияние искусственного интеллекта на карьерные треки и карту профессий в высшей школе	Другие контексты	В контексте исследования находится связь ИИ и развитие карьеры участников высшего образования, выход за эти рамки не является необходимым и возможным
Язык	Английский и русский язык	Другие языки	Рабочие языки автора обзора – русский и английский
Период времени	2017–2024	до 2017 года	В последние годы искусственный интеллект активно развивается, и исследования, проведенные ранее, становятся неактуальными
Виды статей	Любой вид	Недоступные источники	Цель – собрать все доступные исследования по данной теме
Географическая принадлежность	Любая страна	–	Развитие академической карьеры рассматривается по всему миру

включения материалов в обзор с дополнительным акцентом на язык, период времени, географическую принадлежность и тип публикации (см. Таблицу 1). Исследовательские материалы включали различные типы документов: статьи, главы книг, монографии, материалы конференций и редакционные статьи.

Источники информации и стратегия поиска

Был проведен поиск источников в базах данных ScienceDirect и РИНЦ, опубликованных с 2017 по 2024 г. Язык публикаций – русский и английский. Сначала был проведен предварительный поиск литературы в ScienceDirect для выявления исследований, имеющих отношение к теме обзора. Этот поиск позволил выявить ключевые и индексные термины, тесно связанные с темой. Поисковые запросы формировались с опорой на термины «искусственный интеллект», «карьерные треки в высшем образовании», «карта профессий» и «развитие карьеры», «artificial intelligence», «career tracks in higher education», «career mapping» и «career development». На основе этих терминов была разработана стратегия комплексного поиска, который был проведен 6 сентября 2024 г.

Отбор источников

Стратегия поиска статей с учетом критериев отбора отображена в протоколе PRISMA-ScR (см. Рисунок 1). Первоначальный поиск выявил 217 источников (73 на русском языке и 144 на английском языке). Далее из выявленно-

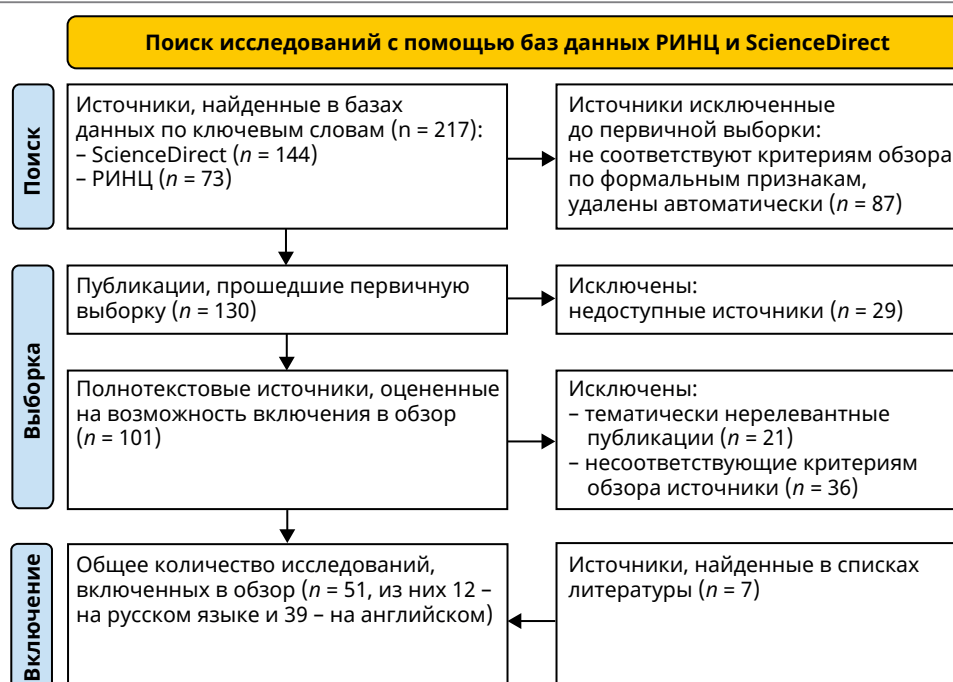
го списка были исключены источники, не соответствующие критериям обзора по формальным признакам и были удалены автоматически фильтрами ($n=87$). Также были исключены те статьи, полного текста которых нет в открытом доступе ($n=29$). После сканирования названий, аннотаций, ключевых слов, а также полных текстов отобранных статей, были исключены те исследования, которые тематически оказались нерелевантными ($n=21$) и не соответствовали критериям включения в обзор ($n=36$). Также 7 подходящих источников были выявлены в процессе проверки списка литературы. В финальную выборку вошло 51 исследование, из которых 12 на русском языке и 39 на английском.

Процесс извлечения данных

Названия использованных источников были занесены в библиотеку Zotero, а для систематического упорядочивания извлеченных данных из них была создана стандартная электронная таблица Excel. В этой таблице был отражен ряд важных для нашего анализа данных, включая: географическая аффилиация автора; год публикации документа; язык исследования; цели и краткое описание документа; целевая аудитория, на которую направлено исследование (преподаватели или студенты); роль искусственного интеллекта и основные тенденции его влияния на карьерные треки в высшем образовании. Такой структурированный подход способствовал проведению всестороннего и систематического обзора литературы, что позволило выявить и обобщить основные выводы.

Рисунок 1

Протокол PRISMA-ScR



Визуализация данных

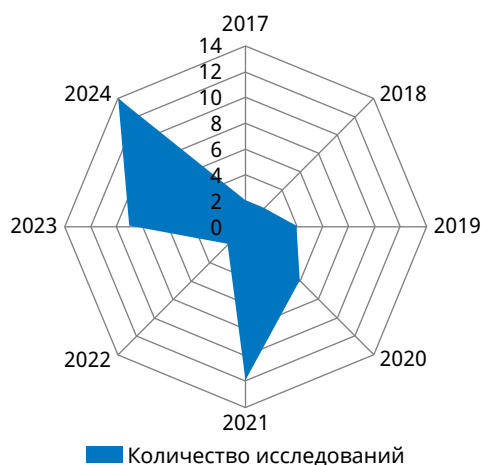
Метаданные статей, включенных в обзор, были представлены с помощью MapChart и PowerPoint, инструментов, предназначенных для визуализации информации и построения карт, графиков и диаграмм. Это программы позволяют наглядно представить демографические данные проанализированных источников и облегчает восприятие и анализ этой информации.

Демографические характеристики включенных исследований

Мы проанализировали демографические характеристики источников, отобранных для обзора для определения заинтересованности ученых в теме взаимодействия искусственного интеллекта и выбора карьеры в высших учебных заведениях. На рисунке 2 представлена лепестковая диаграмма распределения включенных источников по годам их публикаций. Интерес к влиянию ИИ на карьерные треки с 2017 по 2024 г. возростал, причем с 2017 по 2020 г. это происходило равномерно (от 2 до 6 исследований в год). Стоит отметить, что в 2021 г. случился значительный рост ($n=12$), а в 2022 резкий спад ($n=2$), что может быть обусловлено научно-техническим прогрессом и геополитической ситуацией в мире, соответственно. За последние 2 года, актуальность вопроса изучения искусственного интеллекта в контексте профориентации в высшей школе продолжила свой рост. За 2024 г. было опубликовано 14 исследований (максимальное количество за последнее время). Это говорит о том, что научное сообщество с каждым годом уделяет все больше и больше внимание роли ИИ.

Рисунок 2

Годы публикации включенных исследований



В результате поиска нами был отобран 51 источник за период с 2017 по 2024 г., из которых 12 опубликовано на английском языке, а 39 на русском языке. Публикаций, включенных в обзор, на английском языке в 3 раза больше, чем русскоязычных, однако, тенденции к росту (2017–2019 гг.), спаду интереса (2020 г.) и резкому возрастанию интереса с 2023 г. в русскоязычной, так и в англоязычной исследовательской сфере одинаковые (см. Рисунок 3).

Проведенный поиск литературы с помощью баз данных ScienceDirect и РИНЦ также позволил проследить уровень заинтересованности российских и зарубежных ученых ролью искусственного интеллекта в определении карьерных треков в рамках высшего образования с распределением по странам проведения этих исследований (см. Рисунок 4). На текущий момент 25 стран внесли свой вклад в изучение данной темы, к 17 из них принадлежит только по 1 публикации (например, Венгрия, Мексика, Пакистан и Малайзия), что показывает их низкую заинтересованность вопросами ИИ и карьеры. Немного больший интерес проявили Индия, Китай, Финляндия (по 3 исследования на страну). Самые высокие показатели у США ($n=7$) и России ($n=10$), эти страны активно включены в изучение влияния искусственного интеллекта на выбор карьерных треков.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Влияние ИИ на развитие карьеры студентов

Профориентация студентов с помощью искусственного интеллекта становится одним из преобразующих подходов, позволяющих связать образование с будущим трудоустройством (Yupelmi et al., 2024).

Рисунок 3

Количество опубликованных исследований на русском и английском языках

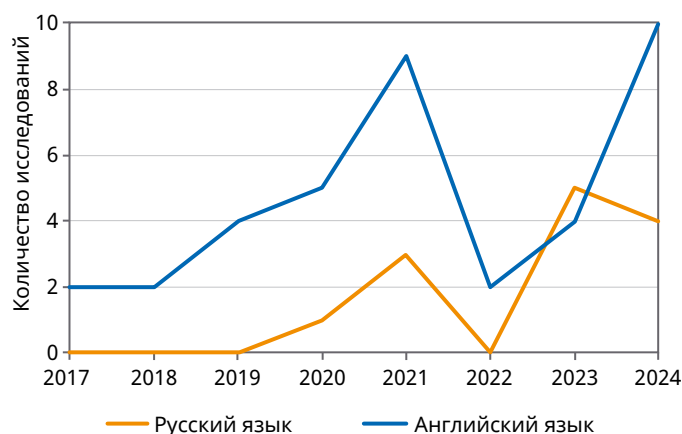
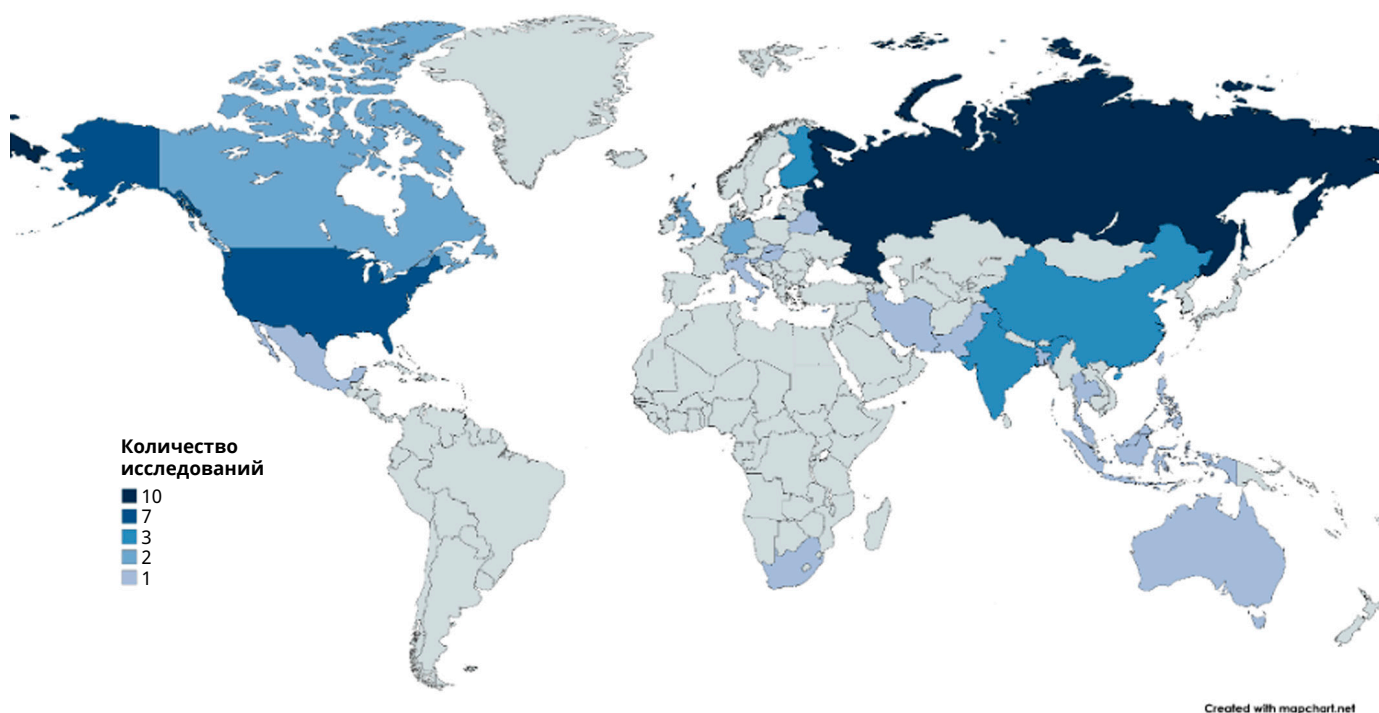


Рисунок 4

Географическая принадлежность авторов

*Акцент на выбор технических профессий*

Развитие искусственного интеллекта значительно изменило привычный карьерный ландшафт, побуждая студентов отдавать предпочтение технологиям и работе с данными, а не традиционным профессиям (Lyu & Liu, 2021). Потребность в технологических навыках, таких как программирование и анализ данных, стимулирует эти изменения, поскольку эти профессии обеспечивают более высокую оплату и перспективы развития (Luan et al., 2020; Mhlanga, 2021).

Повышение интереса к технологиям

Развитие ИИ способствует заинтересованности студентов в приобретении технологических навыков, что приводит к заметному изменению их карьерных ориентиров. Глобальные отрасли промышленности постепенно внедряют технологии ИИ и способствуют росту потребности в квалифицированных специалистах в таких областях, как программирование, анализ данных и разработка искусственного интеллекта (Dwivedi et al., 2021; Yang & Talha, 2021). Существование технологических сообществ и стартап-экосистем значительно способствует повышению вовлеченности студентов, например, различные технологические платформы, хакатоны и технологические конференции (Salamzadeh & Kawamorita Kesim, 2017).

Разнообразие карьерных траекторий

Появление технологий искусственного интеллекта открыло возможности для различных карьерных треков, о которых раньше студенты могли и не задумываться (Мухамадиева, 2021). Теперь учащиеся могут изучать такие профессии, как ученые по данным, инженеры, аналитики и эксперты по искусственному интеллекту. Каждая из этих профессий предлагает привлекательные и яркие перспективы трудоустройства в различных отраслях промышленности (Acemoglu & Restrepo, 2018). Более того, разнообразие этих профессий позволяет студентам заниматься теми областями, которые соответствуют их увлечениям и навыкам (Alam & Mohanty, 2022). В этой ситуации высшие учебные заведения должны адаптироваться к этим изменениям, предлагая соответствующие образовательные программы и способствуя развитию навыков, необходимых студентам для успешной работы в этих развивающихся карьерах (Zawacki-Richter et al., 2019; Tedre et al., 2021).

Изменения в требованиях к уровню квалификации

В настоящее время студенты часто ищут возможности улучшить технические способности, такие как программирование, анализ данных и понимание алгоритмов ИИ (Rampersad, 2020). Кроме того, нетехнические навыки, такие как решение проблем, общение и работа

в команде, имеют решающее значение в сфере более интегрированного сотрудничества с ИИ (Ra et al., 2019). Определенные навыки являются важнейшими требованиями современного рынка труда, которые необходимо приобрести студентам (Yupelmi et al., 2024).

Развитие современных технологий и внедрение искусственного интеллекта существенно изменило практику профориентации, повысив ее эффективность и актуальность (Akkök et al., 2021). В связи с этим появляется необходимость изучения и освоения студентами определенных компетенций (Таблица 2).

Барьеры

В связи с быстро меняющейся обстановкой в развитии современных технологий обучающие высших учебных заведений сталкиваются с различными сложностями:

(1) Конкуренция с технологиями: прогресс в области ИИ изменил рабочую среду, взяв на себя задачи, которые раньше выполнялись людьми в различных областях. Этот эффект привел к обострению конкуренции на рынке труда, заставляя студентов бороться за рабочие места с прогрессирующими системами искусственного интеллекта. Студенты должны совершенствовать навыки, которые ИИ трудно воспроизвести, включая креативность, сложное решение проблем и социальные навыки (Howard, 2019). Перед учащимися встает необходимость постоянно совершенствовать свои навыки, чтобы оставаться конкурентоспособными (Yupelmi et al., 2024).

(2) Неопределенность в будущем трудоустройстве: с ростом возможностей ИИ в выполнении конкретных задач, студенты испытывают беспокойство по поводу устойчивости своей карьеры в условиях конкуренции с подобными технологиями, что те профессии, к которым они сейчас стремятся, могут быть заменены более эффективными и точными системами ИИ (Yupelmi et al., 2024). Эта неуверенность создает путаницу в выборе направления карьеры и усиливает опасения по поводу возможности потери работы в будущем (Kwok, 2018; Тхаровская и др., 2024). Это может существенно повлиять на карьерную ориентацию студентов, заставляя их выбирать сферы деятельности, которые воспринимаются как более стабильные и менее подверженные влиянию развития технологий ИИ (Johnson et al., 2021).

(3) Разрыв между навыками и образованием: несмотря на то что учебные заведения стремятся обеспечить актуальные программы обучения, промышленность быстро развивается, особенно в области технологий искусственного интеллекта, что приводит к отставанию учебных программ. Это затрудняет адаптацию студентов к постоянно меняющимся потребностям рынка труда (Cantú-Ortiz et al., 2020; Yupelmi et al., 2024).

(4) Сложности внедрения технологий: несмотря на потенциал ИИ, существуют препятствия его для внедрения в карьерное консультирование, необходимость создания больших баз данных (Westman et al., 2021; Chandrol et al., 2024), а также обеспечения доступа к этим технологиям для всех студентов (Faruque et al., 2024).

Таблица 2
Компетенции к освоению

Компетенции	Описание
Технические компетенции в области искусственного интеллекта	Навык, который должны приобрести учащиеся в сфере занятости – это надежные технические знания в области ИИ и анализа данных, чтобы оставаться конкурентоспособными (Hannan & Liu, 2023).
Понимание этики и правил ИИ	ИИ часто работает с конфиденциальной информацией. Студенты должны понимать процессы сбора, хранения и использования данных системами ИИ, а также связанные с этим проблемы конфиденциальности (Makridakis, 2017; Zootzky & Pfeiffer, 2024).
Мягкие навыки (Soft skills)	Эти навыки включают в себя способность четко определять проблемы, эффективно анализировать ситуации и разрабатывать эффективные решения. В контексте ИИ студенты должны уметь определять сложные проблемы, которые могут возникнуть при разработке и внедрении технологий ИИ (Chen et al., 2020; Sohaee et al., 2024). Способность критически и творчески подходить к решению этих проблем крайне необходима. Развивая эти навыки решения проблем, студенты будут лучше подготовлены к решению сложных задач в рабочей среде (Yupelmi et al., 2024).
Непрерывное обучение	Студенты должны иметь открытое отношение к новому обучению и быть готовыми к быстрым изменениям в области технологий. Это предполагает способность учиться самостоятельно, искать дополнительные образовательные ресурсы и быть в курсе последних событий (Abulibdeh et al., 2024). Также они должны обладать сильными навыками адаптации, уметь приспосабливаться к новым технологиям, новым методам работы и новым требованиям (Chiu & Chai, 2020). Способность постоянно учиться имеет решающее значение для студентов, чтобы оставаться актуальными и конкурентоспособными на быстро меняющемся рынке труда (Yupelmi et al., 2024). На основе анализа данных о предыдущих курсах, успеваемости студентов и актуальных тенденциях в профессиональных сферах, ИИ может предлагать новые образовательные программы и курсы, которые будут соответствовать потребностям современного рынка труда (Генералов & Олейник, 2024).

(5) Возможная замена человека интеллектуальными системами: развитие автоматизации, искусственного/машинного интеллекта, постепенно снижают потребность в человеческом труде (Hines, 2019). Более того, из-за возможной потери человеческого компонента в процессе принятия решений, искусственный интеллект. Некоторые исследователи (Пьянкова, 2020; Уматгериева и др., 2024) считают, что внедрение новых технологий неизбежно приведет к безработице.

Влияние ИИ на карьеру преподавателей высшей школы

Исследования роли искусственного интеллекта в учебной деятельности педагогических работников достаточно популярны, как в зарубежной, так и в русскоязычной науке. Однако, очень мало внимания уделяется влиянию ИИ технологий на карьерное развитие преподавателей университетов. Нам удалось выявить всего 8 таких исследований анализ которых показал, что такие инновации имеют как положительный эффект на карьеру педагогов, так и отрицательный:

Непрерывное обучение и повышение квалификации

ИИ помогает преподавателям находить возможности для повышения квалификации и переквалификации, что способствует их карьерной адаптивности (Vicsek, 2021; Pradhan & Saxena, 2023). Порталы на базе искусственного интеллекта способствуют определению карьерных треков, подходящих планов развития в профессиональной среде (Lavrač et al., 2023; Gedrimiene et al., 2024).

Замена рутинных задач

ИИ может выполнять административные и рутинные задачи, что позволяет преподавателям сосредоточиться на более значимых аспектах своей профессии, преподавания и взаимодействия с учениками (Генералов & Олейник, 2024). Краснова (2023) отметила, что в образовательном процессе есть те зоны, в которых современные технологии вполне успешно могут заменять преподавателя, есть те области, в которых ИИ и преподаватель дополняют функции друг друга, и есть, где живой преподаватель незаменим (Краснова, 2023).

Угрозы карьере преподавателей

Существует риск, что внедрение ИИ технологий может привести к снижению роли преподавателя в учебном процессе, за которым последует безработица (Кувалдина, 2021; Забелин & Плащевая, 2023).

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Цель данного обзора – проанализировать влияние ИИ на карту профессий студентов и карьеру преподавателей высшей школы на фоне глобальных технологических изменений. Результаты показывают, что внедрение искусственного интеллекта в профориентацию студентов способствует развитию следующих тенденций: акцент на выбор технических профессий, повышение интереса к технологиям, разнообразие карьерных траекторий, изменения в требованиях к уровню квалификации.

Таблица 3

Преимущества использования ИИ при построении карьерных треков студентов

Преимущество	Описание
Адаптация к индивидуальным потребностям и запросам	С помощью машинного обучения и обработки естественного языка были разработаны модели ИИ для прогнозирования карьерного роста студентов в конкретных областях (Faruque et al., 2024). ИИ может анализировать персональные навыки, академические успехи, интересы и характеристики студентов, предоставляя индивидуализированные советы по выбору профессии и карьерным трекам (Кулигин, 2023; Тхаровская и др., 2024; Faruque et al., 2024), а также предоставлять рекомендации и оценивать навыки в режиме реального времени (Митрофанова и др., 2023; Liu & Cao, 2024). Это улучшает процесс карьерного консультирования и помогает студентам принимать более обоснованные решения, исходя из их карьерных стремлений(Ahrari et al., 2024).
Поддержка профессионального самоопределения и поиска работы	ИИ способствует профессиональному самоопределению студентов (Cheng & Liang, 2023) и может помочь выпускникам быстро находить актуальные вакансии, готовиться к собеседованиям и проходить тесты IQ и EQ, что значительно сокращает время, необходимое для поиска работы (Wong, 2021; Агальцова & Валькова, 2023).
Прогнозирование карьерного роста и будущих требований рынка труда	ИИ использует алгоритмы машинного обучения для анализа данных о студентах, что позволяет прогнозировать карьерные пути и выявлять востребованные навыки и тенденции на динамичном рынке труда (Vicsek, 2021; Faruque et al., 2024), а также представляет рекомендации по выбору курсов и направлений обучения, что помогает студентам быть готовыми к будущим вызовам (Тхаровская и др., 2024).
Инновации в образовании и трудоустройстве	Внедрение ИИ в образовательные процессы может привести к новым инновациям, которые способствуют улучшению качества образования и трудоустройства студентов (Wong, 2021). Искусственный интеллект может предоставить информацию о новых курсах и возможностях, что помогает студентам адаптироваться к изменениям на рынке труда (Ahrari et al., 2024).

Также возрастает потребности в освоении студентами новых компетенций, таких как технические компетенции в области искусственного интеллекта, понимание этики и правил ИИ, Soft skills и навыки непрерывного обучения. Стоит отметить, что внедрение технологий искусственного интеллекта вызывает некоторые сложности для обучающихся: конкуренция с технологиями, неопределенность в будущем трудоустройстве, разрыв между навыками и образованием, сложности внедрения технологий, возможная замена человека интеллектуальными системами.

Проанализировав различные источники, мы выявили преимущества и недостатки построения карты профессий и карьерных треков студентов с помощью искусственного интеллекта. Данные преимущества под-

черкивают, как ИИ может стать важным инструментом в процессе карьерного роста студентов, улучшая их шансы на успешное трудоустройство и профессиональное развитие (Таблица 3).

Выделив недостатки использования искусственного интеллекта при построении карьерных треков студентов, мы разделили их на несколько групп: технические, психологические, этические аспекты и образовательные барьеры (см. Таблица 4). Не все недостатки, представленные ниже, являются всеобщими. Здесь большую роль играет человеческий фактор, а именно психологические особенности студентов, их навыки использования ИИ, которые могут вызывать сложности у отдельно взятых обучающихся.

Таблица 4
Недостатки использования ИИ при построении карьерных треков студентов

Аспекты	Недостатки	Описание
Технические сложности	Непреднамеренные предубеждения	ИИ может наследовать предвзятости, присутствующие в обучающих данных, что может привести к неравным возможностям для студентов из разных социальных или этнических групп. Это может усугубить существующие проблемы неравенства на рынке труда (Wong, 2021).
	Неточные рекомендации	ИИ может предоставлять рекомендации, основанные на алгоритмах, которые могут быть не всегда точными и актуальными. Студенты могут полагаться на эти рекомендации, не зная или не осознавая, что они не соответствуют их уникальным обстоятельствам или изменениям на рынке труда (Pandya & Wang, 2024).
	Ограниченная адаптивность	Несмотря на возможность адаптации ИИ к индивидуальным потребностям, не все системы могут эффективно учитывать уникальные обстоятельства каждого студента, что может привести к недостаточной персонализации карьерных рекомендаций (Тхаровская и др., 2024).
Психологические проблемы	Зависимость от технологий	С увеличением использования ИИ в процессе карьерного консультирования студенты могут стать слишком зависимыми от технологий, что может снизить их способность принимать самостоятельные решения и развивать критическое мышление (Ahrari et al., 2024).
	Замена человеческого фактора	ИИ может заменить некоторые аспекты человеческого взаимодействия в процессе карьерного консультирования, что может привести к недостатку личного подхода и эмоциональной поддержки, необходимой студентам (Агальцова & Валькова, 2023).
	Негативное влияние на психическое здоровье студентов	Использование ИИ для оценки навыков и прогноза карьерных возможностей может создать дополнительное давление на студентов, заставляя их чувствовать, что они должны соответствовать определенным стандартам, что может негативно сказаться на их психическом здоровье (Liu & Cao, 2024).
Этические проблемы	Уровень доверия ИИ	Внедрение ИИ в программы карьерного развития может вызвать этические вопросы, связанные с доверием к технологиям и их влиянием на карьерный рост. Студенты могут сталкиваться с ситуациями, когда результаты работы ИИ противоречат их собственным знаниям и опыту (Pandya & Wang, 2024).
	Нарушение конфиденциальности	Для того чтобы ИИ мог эффективно работать в области профориентации, ему необходимо собирать и анализировать большие объемы информации о студентах: их оценки, успеваемость, поведение в учебной среде (Westman et al., 2021; Тхаровская и др., 2024). Это вызывает опасения по поводу конфиденциальности данных при сбое или ошибке и того, как они будут использоваться (Wong, 2021; Генералов & Олейник, 2024). Некоторые материалы и ценности, встроенные в алгоритмы и предложенные для обучающихся, могут оказаться неприемлемыми или несоответствующими этическим нормам. Кроме того, алгоритмы ИИ могут быть подвержены предвзятости, основанной на неполных или неточных данных, что может привести к дискриминации учащихся (Провоторова, 2024).
	Влияние на экологию	Разработка и использование сложных ИИ-систем могут привести к увеличению энергопотребления, что имеет негативные последствия для окружающей среды (Wong, 2021). Это может вызвать дополнительные этические вопросы об экологии и устойчивом развитии (Chandrol, 2024).
Образовательные барьеры	Сложности в использовании	Студенты могут столкнуться с трудностями в понимании и использовании ИИ, требующего дополнительного обучения и навыков работы с такими технологиями, что может быть препятствием для некоторых из них (Faruque et al., 2024).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Искусственный интеллект (ИИ) привносит значительные изменения в выбор карьерных треков и построение карты карьеры студентов высших учебных заведений, предоставляя персонализированные знания, улучшая подбор вакансий и способствуя обучению. Современные студенты и специалисты все чаще выбирают профессии в сфере технологий и данных, что существенно меняет их образовательные требования и ожидания от будущей карьеры.

Нельзя однозначно оценить роль технологий искусственного интеллекта в профориентации. Использование ИИ способствует изменениям в карьере преподавателей высших учебных заведений: повышению квалификации для освоения новых технологий и методик, а также частичной замене в выполнении рутинных задач или в будущем возможной снижении роли педагогов в образовательном процессе, что впоследствии может привести к безработице.

Что касается студентов, ИИ адаптируется под их индивидуальные запросы и параметры, предлагая персонализированную карту карьеры и план развития профессиональных навыков. AI содействует формированию

карьерных путей, позволяя им принимать обоснованные решения и ориентироваться на динамичном рынке труда. В условиях возрастающей конкуренции на рынке труда способность приспосабливаться к новым требованиям и осваивать современные технологии становится не преимуществом, а обязательным требованием. В тоже время присутствуют технические сложности использования и ограничения таких технологий, нет уверенности в полной конфиденциальности данных, а также отмечается негативное влияние на психоэмоциональное состояние студентов, которые только в начале своего карьерного пути, которые являются одним из важнейших в их профессиональной жизни. Осознание современных карьерных направлений и их связи с ИИ становится важным фактором для достижения профессионального успеха. Это подчеркивает необходимость изучения воздействия ИИ на карьерные пути и создания образовательных программ, соответствующих новым условиям. Поэтому в будущих исследованиях следует обратить внимание на следующие аспекты: перспективы развития ИИ в контексте профориентации на уровне высшего образования; точки зрения зарубежных и российских исследователей на роль технологий искусственного интеллекта в построении карьерных треков; отношение студентов к применению ИИ в планировании их карьеры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ / REFERENCES

- Агальцова, Д. В., & Валькова, Ю. Е. (2023). Технологии Искусственного Интеллекта для преподавателя вуза. *Мир науки, культуры, образования*, 2(99), 5–7. <https://doi.org/10.24412/1991-5497-2023-299-5-7>
- Agaltsova, D. V., & Valkova, Yu. E. (2023). Artificial intelligence technology for the higher education teachers. *The World of Science, Culture, Education*, 2(99), 5–7. (In Russ.) <https://doi.org/10.24412/1991-5497-2023-299-5-7>
- Генералов, Д. В., & Олейник, А. А. (2024). Персонализированное обучение на основе искусственного интеллекта: Новые возможности для студентов и преподавателей. В Ж. Мурзина, *Актуальные вопросы гуманитарных и социальных наук: от теории к практике: Материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Чебоксары, 24 сентября 2024 года* (С. 117–118). Чебоксары: Среда.
- Generalov, D. V., & Olejnik, A. A. (2024). Personalizirovannoe obuchenie na osnove iskusstvennogo intellekta: Novye vozmozhnosti dlya studentov i prepodavatelej. In Zh. Murzina, *Aktual'nye voprosy gumanitarnyh i social'nyh nauk: ot teorii k praktike: Materialy II Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii s mezhdunarodnym uchastiem, Cheboksary, 24 sentyabrya 2024 goda* (pp. 117–118). Cheboksary: Sreda. (In Russ.)
- Забелин, Д. А., & Плащевая, Е. В. (2023). Искусственный интеллект в системе подготовки медицинских кадров. *ЦИТИСЭ*, (3), 28–39. <https://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.3.03>
- Zabelin, D. A., & Plashcheva, E. V. (2023) Artificial intelligence in the medical staff training system. *CITISE*, (3), 28–39. (In Russ.) <https://doi.org/10.15350/2409-7616.2023.3.03>
- Краснова, Т. И. (2023). Актуальные возможности вытеснения искусственным интеллектом функций преподавателя. *Научные труды Республиканского института высшей школы. Исторические и психолого-педагогические науки*, 23(2), 253–259.
- Krasnova, T. I. (2023) Current possibilities of replacing teacher functions by artificial intelligence. *Nauchnye trudy Respublikanskogo instituta vysshej shkoly. Istoricheskie i psihologo-pedagogicheskie nauki*, 23(2), 253–259. (In Russ.)
- Кувалдина, Е. А. (2021). Возможность замены преподавателя искусственным интеллектом. *Экономика и бизнес: теория и практика*, 4(1), 203–207. <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2021-4-1-203-207>
- Kuvaldina, E. A. (2021). The possibility of replacing the teacher with artificial intelligence. *Economy and Business: Theory and Practice*, 4(1), 203–207. (In Russ.) <https://doi.org/10.24412/2411-0450-2021-4-1-203-207>

- Кулигин, М.Л. (2023). Адаптация и развитие в эпоху искусственного интеллекта: новые вызовы для преподавателя в ВУЗе. В *Междисциплинарные аспекты развития трансформационных технологий: Сборник материалов I Национальной научно-практической конференции с международным участием, Геническ, 12–14 октября 2023 года* (С. 15–17). Геническ-Керчь: [б.и.].
- Kuligin, M.L. (2023). Adaptation and development in the era of artificial intelligence: New challenges for a university teacher. In *Mezhdistsiplinarnye aspekty razvitiya transformatsionnykh tekhnologiy: Sbornik materialov I Natsional'noy nauchno-prakticheskoy konferentsii s mezhdunarodnym uchastiem, Genichesk, 12–14 oktyabrya 2023 goda* (pp. 15–17). Genichesk-Kerch: [n.p.]. (In Russ.)
- Митрофанова, Т.В., Деревянных, Е.А., & Сорокин, С.С. (2023). Инструменты искусственного интеллекта для автоматизации задач преподавателя. *Вестник Набережночелнинского государственного педагогического университета*, S2(1), 57–60.
- Mitrofanova T.V., Derevyannykh E.A., Sorokin S.S. (2023). Artificial intelligence tools for automating teacher tasks. *Bulletin of Naberezhnye Chelny State Pedagogical University*, S2(1), 57–60. (In Russ.)
- Мухамадиева, К.Б. (2021). Искусственный интеллект в развитии молодежи. *Образование и проблемы развития общества*, 2(15), 27–33.
- Mukhamadieva, K.B. (2021). Artificial intelligence in the development of youth. *Education and problems of development of society*, 2(15), 27–33. (In Russ.)
- Провоторова, Л.И. (2024). Искусственный интеллект: Полезный инструмент или замена преподавателя? *Цифра. Педагогика*, 2(4), 1–4. <https://doi.org/10.60797/PED.2024.4.1>
- Provotorova, L.I. (2024). Artificial intelligence: useful tool or teacher substitute?. *Cifra. Pedagogy*, 2(4), 1–4. (In Russ.) <https://doi.org/10.60797/PED.2024.4.1>
- Пьянкова, Л.А. (2020). Проблема профессионального самоопределения обучающейся молодежи как процесс планирования ею карьеры в современных социально-экономических условиях. *Международный научно-исследовательский журнал*, 10(2), 46–50. <https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.100.10.043>
- Pyanokova, L.A. (2020). Problem of professional self-determination of students as a process of career planning in modern socio-economic conditions. *International Research Journal*, 10(2), 46–50. (In Russ.) <https://doi.org/10.23670/IRJ.2020.100.10.043>
- Тхаровская, А.Д., Аяцков, Д.А., & Горелова, Т.П. (2024). Современные возможности и вызовы использования новейших технологий в профориентационной деятельности в России. *Вестник академии*, 1, 63–72. <https://doi.org/10.51409/v.a.2024.03.01.008>
- Tharovskaya, A.D., Ayatskov, D.A., & Gorelova T.P. (2024) Modern opportunities and challenges of using the latest technologies in career guidance in Russia. *Bulletin of the Academy*, 1, 63–72. (In Russ.) <https://doi.org/10.51409/v.a.2024.03.01.008>
- Уматгериева, Х.Р., Бадаева, Л.А., & Косулин, В.В. (2024). Анализ путей повышения профессиональной грамотности студентов в области искусственного интеллекта. *Экономика и управление: проблемы, решения*, 4/5(145), 264–269. <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2024.04.05.036>
- Umatgerieva, K.R., Badaeva, L.A., & Kosulin, V.V. (2024). Analysis of ways to improve students' professional literacy in the field of artificial intelligence. *Ekonomika i Upravlenie: Problemy, Resheniya*, 4/5(145), 264–269. (In Russ.) <https://doi.org/10.36871/ek.up.p.r.2024.04.05.036>
- Akkök, F., & Hughes, D. (2021). *Career chat: The art of AI and the human interface in career development* (Working Paper Series 2, p. 91). European Centre for the Development of Vocational Training.
- Abulibdeh, A., Zaidan, E., & Abulibdeh, R. (2024). Navigating the confluence of artificial intelligence and education for sustainable development in the era of industry 4.0: Challenges, opportunities, and ethical dimensions. *Journal of Cleaner Production*, 437, 140527. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.140527>
- Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2018). Artificial intelligence, automation and work. *National Bureau of Economic Research* (pp. 197–236). University of Chicago Press. <https://doi.org/10.3386/w24196>
- Ahrari, S., Zaremohzzabieh, Z., & Abdullah, R. (2024). AI-enhanced youth career guidance by mapping future employment paths with theory and practical application. In Z. Zaremohzzabieh, R. Abdullah, & S. Ahrari (Eds.), *Exploring youth studies in the age of AI* (pp. 129–139). IGI Global Scientific Publishing. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-3350-1.ch007>
- Alam, A., & Mohanty, A. (2022). Foundation for the future of higher education or 'misplaced optimism'? Being human in the age of artificial intelligence. In M. Panda, S. Dehuri, M. R. Patra, P. K. Behera, G.A. Tsihrintzis, S.-B. Cho, & C.A. Coello Coello (Eds.), *Innovations in intelligent computing and communication* (pp. 17–29). Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-23233-6_2
- Cantú-Ortiz, F.J., Sánchez, N.G., Garrido, L., Terashima-Marin, H., & Brena, R.F. (2020). An artificial intelligence educational strategy for the digital transformation. *International Journal on Interactive Design and Manufacturing*, 14(4), 1195–1209. <https://doi.org/10.1007/s12008-020-00702-8>

- Chandrol, A., Awasthi, M., Sharma, D., Kansal, M., Sharma, K., & Goel, A. (2024). Career counselling using AI in the field of IT industry in dynamic environment. In *2024 International Conference on Computational Intelligence for Green and Sustainable Technologies* (pp. 1–6). IEEE. <https://doi.org/10.1109/ICCIGST60741.2024.10717518>
- Chen, L., Chen, P., & Lin, Z. (2020). Artificial intelligence in education: A review. *IEEE Access*, 8, 75264–75278. <https://doi.org/10.1109/access.2020.2988510>
- Cheng, Y., & Liang, Y.S. (2023). The development of artificial intelligence in career initiation education and implications for China. *European Journal of Artificial Intelligence and Machine Learning*, 2(4), 4–10. <https://doi.org/10.24018/ejai.2023.2.4.32>
- Chiu, T.K., & Chai, C. (2020). Sustainable curriculum planning for artificial intelligence education: A self-determination theory perspective. *Sustainability*, 12(14), 5568. <https://doi.org/10.3390/su12145568>
- Dwivedi, Y.K., Hughes, L., Ismagilova, E., Aarts, G., Coombs, C., Crick, T., Duan, Y., Dwivedi, R., Edwards, J., Eirug, A., Galanos, V., Ilavarasan, P.V., Janssen, M., Jones, P., Kar, A.K., Kizgin, H., Kronemann, B., Lal, B., Lucini, B., ... Williams, M.D. (2021). Artificial intelligence (AI): Multidisciplinary perspectives on emerging challenges, opportunities, and agenda for research, practice and policy. *International Journal of Information Management*, 57, 101994. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.002>
- Faruque, S.H., Khushbu, S.A., & Akter, S. (2024). Unlocking futures: A natural language driven career prediction system for computer science and software engineering students (arXiv:2405.18139). arXiv. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2405.18139>
- Gedrimiene, E., Celik, I., Kaasila, A., Mäkitalo, K., & Muukkonen, H. (2024). Artificial intelligence (AI)-enhanced learning analytics (LA) for supporting career decisions: Advantages and challenges from user perspective. *Education and Information Technologies*, 29(1), 297–322. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-12277-4>
- Grosso, C., Sazen, N., & Bosello, R. (2022). AI-implemented toolkit to assist users with career “configuration”: The case of Create Your Own Future. In *26th ACM International Systems and Software Product Line Conference, SPLC 2022 – Proceedings* (pp. 158–165). IEEE.
- Hannan, E., & Liu, S. (2023). AI: New source of competitiveness in higher education. *Competitiveness Review: An International Business Journal*, 33(2), 265–279. <https://doi.org/10.1108/CR-03-2021-0045>
- Hines, A. (2019). Getting ready for a post-work future. *Foresight and STI Governance*, 13(1), 19–30. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2019.1.19.30>
- Howard, J. (2019). Artificial intelligence: Implications for the future of work. *American Journal of Industrial Medicine*, 62(11), 917–926. <https://doi.org/10.1002/ajim.23037>
- Johnson, M., Jain, R., Brennan-Tonetta, P., Swartz, E., Silver, D., Paolini, J., Mamonov, S., & Hill, C. (2021). Impact of big data and artificial intelligence on industry: Developing a workforce roadmap for a data-driven economy. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 22(3), 197–217. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00272-y>
- Kwok, C.Y.N. (2018). Managing uncertainty in the career development of emerging adults: Implications for undergraduate students. *Australian Journal of Career Development*, 27(3), 137–149. <https://doi.org/10.1177/1038416217744216>
- Lavrač, J., Meško, M., & Jereb, E. (2023). Artificial intelligence and career development. *42nd International Conference on Organizational Science Development: Interdisciplinarity Counts* (Vols. 42). Univerzitetna založba Univerze v Mariboru. <https://doi.org/10.18690/um.fov.3.2023.42>
- Liu, Y., & Cao, Y. (2024). An intelligent mobile application for career development and skill enhancement using AI technology. *CS & IT Conference Proceedings*, 14(19), Article 19.
- Luan, H., Geczy, P., Lai, H., Gobert, J., Yang, S.J.H., Ogata, H., Baltes, J., Guerra, R., Li, P., & Tsai, C.-C. (2020). Challenges and future directions of big data and artificial intelligence in education. *Frontiers*, 1, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.580820>
- Lyu, W., & Liu, J. (2021). Artificial intelligence and emerging digital technologies in the energy sector. *Applied Energy*, 303, 117615. <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117615>
- Makridakis, S. (2017). The forthcoming artificial intelligence (AI) revolution: Its impact on society and firms. *Futures*, 90, 46–60. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2017.03.006>
- Mhlanga, D. (2021). Artificial intelligence in the Industry 4.0, and its impact on poverty, innovation, infrastructure development, and the sustainable development goals: Lessons from emerging economies? *Sustainability*, 13(11), 5788. <https://doi.org/10.3390/su13115788>
- Pandya, S.S., & Wang, J. (2024). Artificial intelligence in career development: A scoping review. *Human Resource Development International*, 27(3), 324–344. <https://doi.org/10.1080/13678868.2024.2336881>
- Pradhan, I.P., & Saxena, P. (2023). Reskilling workforce for the artificial intelligence age: Challenges and the way forward. In *The adoption and effect of artificial intelligence on human resources management, Part B* (pp. 181–197). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-80455-662-720230011>

- Ra, S., Shrestha, U., Khatiwada, S., Yoon, S. W., & Kwon, K. (2019). The rise of technology and impact on skills. *International Journal of Training Research*, 17(sup1), 26–40. <https://doi.org/10.1080/14480220.2019.1629727>
- Rampersad, G. (2020). Robot will take your job: Innovation for an era of artificial intelligence. *Journal of Business Research*, 116, 68–74. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.019>
- Sohaee, N., Azadjoutabari, F., Jadhav, A., & Kulkarni, K. (2024). Navigating pandemic and AI influences on employability competencies. In *Springer proceedings in business and economics* (pp. 369–391). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-97-0996-0_22
- Salamzadeh, A., & Kawamorita Kesim, H. (2017). The enterprising communities and startup ecosystem in Iran. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 11(4), 456–479. <https://doi.org/10.1108/jec-07-2015-0036>
- Tedre, M., Toivonen, T., Kahila, J., Vartiainen, H., Valtonen, T., Jormanainen, I., & Pears, A. (2021). Teaching machine learning in K–12 classroom: Pedagogical and technological trajectories for artificial intelligence education. *IEEE Access*, 9, 110558–110572. <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2021.3097962>
- van Griethuijsen, R. A. L. F., van Eijck, M. W., Haste, H., den Brok, P. J., Skinner, N. C., Mansour, N., Savran Gencer, A., & Boujaoude, S. (2015). Global patterns in students' views of science and interest in science. *Research in Science Education*, 45(4), 581–603. <https://doi.org/10.1007/s11165-014-9438-6>
- Vicsek, L. (2021). Artificial intelligence and the future of work—lessons from the sociology of expectations. *The International Journal of Sociology and Social Policy*, 41(7/8), 842–861. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-05-2020-0174>
- Werther, W., & Keith, D. (1986). *Personnel management and human resources* (2nd ed.). McGraw-Hill Book Company.
- Westman, S., Kauttonen, J., Klemetti, A., Korhonen, N., Manninen, M., Mononen, A., Niittymäki, S., & Paananen, H. (2021). Artificial intelligence for career guidance – Current requirements and prospects for the future. *IAFOR Journal of Education*, 9(4). <https://doi.org/10.22492/ije.9.4.03>
- Wong, Y. K. (2021). Skills mapping and career development analysis using artificial intelligence. *Computer Science & Information Technology*, 11(12), Article 12. <https://doi.org/10.5121/csit.2021.111215>
- Yang, Z., & Talha, M. (2021). A coordinated and optimized mechanism of artificial intelligence for student management by college counselors based on big data. *Computational and Mathematical Methods in Medicine*, 2021, 1725490. <https://doi.org/10.1155/2021/1725490>
- Yupelmi, M., Ganefri, Giatman, M., Krismadinata, & Syah, N. (2024). Transformation of students' career orientation in the era of artificial intelligence: A systematic literature review. *The Indonesian Journal of Computer Science*, 13(3), Article 3. <https://doi.org/10.33022/ijcs.v13i3.4078>
- Zawacki-Richter, O., Marín, V. I., Bond, M., & Gouverneur, F. (2019). Systematic review of research on artificial intelligence applications in higher education – where are the educators? *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 16(1), 39. <https://doi.org/10.1186/s41239-019-0171-0>
- Zootzky, G., & Pfeiffer, A. (2024). Educational transformation through AI: Preparing for a new era of learning. *INTED Proceedings* (vol. 1, pp. 1202–1207). INTED. <https://doi.org/10.21125/inted.2024.0382>

The Psychological Consequences of Unemployment: A Scoping Review

Anastasia A. Aksenova

Peoples' Friendship University of Russia, Moscow, Russian Federation

ABSTRACT

Background: The psychological consequences of unemployment are an important area of research, as joblessness has a significant impact on a person's psycho-emotional health. Understanding these consequences is crucial for developing strategies to mitigate the negative effects of unemployment on mental health. Despite the growing recognition of this issue, there is limited synthesis of existing research exploring the conceptualization, influencing factors, and theoretical approaches related to the psychological consequences of unemployment.

Purpose: To examine the psychological consequences of unemployment and their impact on mental health, with a focus on defining and conceptualizing these consequences.

Method: The review was conducted according to best practices, and the extended PRISMA protocol for scoping reviews (PRISMA-ScR) was used for reporting. Data were collected through systematic searches in databases ScienceDirect and Google Scholar, focusing on research from the last decade. All relevant articles were assessed for compliance with pre-established criteria.

Results: The review identified significant psychological consequences of unemployment, including heightened levels of depression, anxiety, and social isolation, as well as reduced self-esteem and cognitive impairments. The analysis revealed that financial pressure and the loss of social identity exacerbate these effects, often leading to chronic stress and long-term mental health challenges. Cultural, gender, and socio-economic factors, along with regional differences, play a significant role in shaping individual experiences of unemployment. For instance, in regions with higher unemployment rates, there is a reduction in stigma, which mitigates some negative effects, whereas in areas with low unemployment, feelings of isolation are intensified. Additionally, gender differences indicate that men often struggle due to societal expectations to be breadwinners, while women face additional stress from balancing domestic responsibilities with job searching. These findings highlight the necessity for targeted interventions, such as social support programs tailored to demographic and regional characteristics, to alleviate the psycho-emotional impacts of unemployment.

Conclusion: The results of this review will help deepen the understanding of the psychological consequences of unemployment, offering insights into how these consequences can be mitigated through targeted interventions. The study will also influence the development of policies and practices aimed at supporting individuals facing unemployment and improving their psycho-emotional health and well-being.

For citation:

Aksenova, A. A. (2024). The Psychological Consequences of Unemployment: A Scoping Review. *Journal of Employment and Career*, 3(4), 41–53. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.4.92>

Correspondence:

Anastasia A. Aksenova
1032216494@pfur.ru

Data Availability Statement:

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

Received: 01.11.2024

Revised: 14.12.2024

Accepted: 15.12.2024

© Aksenova, A. A., 2024

Declaration of Competing Interest:

none declared.

KEYWORDS

psychological consequences; unemployment; mental health; psycho-emotional well-being; social factors; psychological theories; impact of unemployment, mental health interventions



Психологические последствия безработицы: обзор предметного поля

А. А. Аксенова

Российский университет дружбы народов, г. Москва, Российская Федерация

АННОТАЦИЯ

Введение: Психологические последствия безработицы представляют собой важную область исследований, поскольку отсутствие работы оказывает значительное влияние на психоэмоциональное здоровье человека. Понимание этих последствий имеет ключевое значение для разработки стратегий, направленных на смягчение негативного воздействия безработицы на психическое здоровье. Несмотря на растущее внимание к данной проблеме, существует ограниченный синтез существующих исследований, посвященных концептуализации, факторам влияния и теоретическим подходам, связанным с психологическими последствиями безработицы.

Цель: Исследовать психологические последствия безработицы и их влияние на психическое здоровье, уделяя особое внимание определению и концептуализации этих последствий.

Материалы и методы: Обзор проводился в соответствии с лучшими практиками, а для отчетности использовался расширенный протокол PRISMA для обзорных анализов (PRISMA-ScR). Данные были собраны путем систематического поиска в базах данных ScienceDirect и Google Scholar, с акцентом на исследования за последнее десятилетие. Все соответствующие статьи оценивались на соответствие заранее установленным критериям.

Результаты: Обзор выявил значительные психологические последствия безработицы, включая повышенный уровень депрессии, тревожности и социальной изоляции, а также снижение самооценки и когнитивные нарушения. Анализ показал, что финансовое давление и потеря социальной идентичности усугубляют эти эффекты, часто приводя к хроническому стрессу и долгосрочным проблемам с психическим здоровьем. Культурные, гендерные и социально-экономические факторы, а также региональные различия играют значительную роль в формировании индивидуального опыта безработицы. Например, в регионах с высоким уровнем безработицы наблюдается снижение стигматизации, что смягчает некоторые негативные последствия, тогда как в регионах с низким уровнем безработицы чувство изоляции усиливается. Кроме того, гендерные различия указывают на то, что мужчины часто сталкиваются с трудностями из-за социальных ожиданий быть кормильцами, в то время как женщины испытывают дополнительный стресс из-за необходимости совмещать домашние обязанности с поиском работы. Эти результаты подчеркивают необходимость целенаправленных вмешательств, таких как программы социальной поддержки, адаптированные к демографическим и региональным особенностям, для смягчения психоэмоциональных последствий безработицы.

Выводы: Результаты данного обзора помогут углубить понимание психологических последствий безработицы, дать понимание того, как эти последствия могут быть смягчены с помощью целенаправленных вмешательств. Исследование также повлияет на разработку политик и практик, направленных на поддержку лиц, столкнувшихся с безработицей, и улучшение их психоэмоционального здоровья и благополучия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

психологические последствия; безработица; психическое здоровье; психоэмоциональное благополучие; социальные факторы; психологические теории; влияние безработицы; вмешательства в области психического здоровья

Для цитирования:

Аксенова, А. А. (2024). Психологические последствия безработицы: обзор предметного поля. *Журнал работа и карьера*, 3(4), 41–53. <https://doi.org/10.56414/jeac.2024.4.92>

Корреспонденция:

Анастасия Александровна Аксенова
1032216494@pfur.ru

Заявление о доступности

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

Поступила: 01.11.2024

Поступила после
рецензирования: 14.12.2024

Принята к публикации:
15.12.2024

© Аксенова А. А., 2024

Конфликт интересов:

авторы сообщают об отсутствии конфликта интересов.



INTRODUCTION

Unemployment is a significant social and economic issue that profoundly affects people’s psycho-emotional well-being. Job loss is associated with various negative consequences, such as depression, anxiety, reduced self-esteem, and impaired social interactions (Van den Bergh et al., 2024; Crowe & Butterworth, 2016). The relevance of studying this topic is particularly high in the context of modern social and economic changes, which increase the number of vulnerable groups and complicate reintegration into the labor market.

Existing studies have shown that unemployment leads to long-term changes in mental health, including increased levels of stress and social isolation (Bijlsma et al., 2017; Kusano et al., 2023). At the same time, the impact of unemployment on mental health varies depending on factors such as social support, financial stability, education level, and access to professional assistance (Flint & Shelton, 2013; Crowe & Butterworth, 2016). Despite a substantial amount of research in this field, there are very few review studies that combine these findings and provide a comprehensive understanding of the issue.

The main challenge lies in the lack of a systematic approach that addresses the key aspects of the psychological consequences of unemployment (Van den Bergh et al., 2024). Cultural and social differences in the perception of unemployment, as well as the role of regional contexts, remain underexplored (Kusano et al., 2023). This makes it difficult to develop social programs and support strategies.

This research aims to synthesize and systematize knowledge on the psychological effects of unemployment by analyzing its conceptualization, influencing factors, theoretical models, and data gaps. It also examines the underexplored role of cultural and social differences.

Research Questions

- RQ#1: What psychological consequences of unemployment have been identified and conceptualized in the context of mental health?
- RQ#2: What individual and social factors amplify or mitigate the psychological consequences of unemployment?
- RQ#3: What is the rationale for studying the psychological consequences of unemployment, and why is it important for understanding psycho-emotional health?
- RQ#4: Are the psychological consequences of unemployment based on any theories, and what theoretical approaches are used to explain the impact of unemployment on psycho-emotional well-being?

METHOD

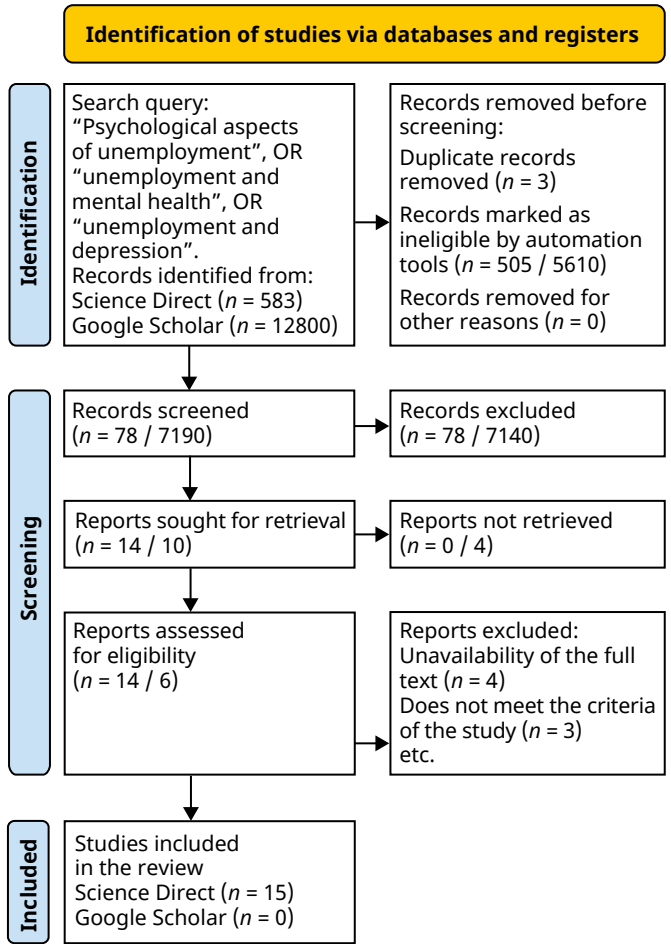
Protocol and Transparency Statement

This study was conducted honestly and objectively. An a priori protocol was developed before the commencement of the review, and any deviations from the protocol will be thoroughly described in the text of the review. The review was not registered. This manuscript represents an accurate and transparent account of the research conducted, with no important aspects of the study omitted. The PRISMA guidelines were used for reporting this review (see Figure 1).

Inclusion Criteria

The document selection criteria were organized according to the recommended structure (Population, Concept, and Context) for scoping reviews, including the type of publication. (Table 1). Additionally, only peer-reviewed articles and scholarly publications that addressed the stated research questions were considered.

Figure 1
PRISMA flow diagram



Sources of Information

The search was conducted in September 2024 using two scientific databases: ScienceDirect and Google Scholar. These platforms provided access to a variety of peer-reviewed scientific articles and empirical studies.

Search

For the document search, I used the following query: “psychological effects of unemployment” OR “unemployment and mental health” OR “unemployment and depression”. The search was conducted in the ScienceDirect and Google Scholar databases, utilizing the Boolean operator (OR) to combine key terms.

The search strategy focused on identifying relevant studies related to the psychological consequences of unemployment, including aspects of mental health and depression. The terms used covered the key elements of the issue under investigation, enabling access to a broad range of publications.

Selection of Evidence Sources

The selected articles from the databases were imported into the Zotero library, and duplicates were removed. The selection process included two stages: (1) Reading titles and abstracts, (2) Reading text of the articles in detail. At

each stage, potentially relevant studies meeting the inclusion criteria (Table 1) were considered. Some documents were excluded because their titles and abstracts were irrelevant, while others were excluded for not addressing the research questions. Additionally, the reference lists of articles selected during the search process were reviewed to identify additional potentially relevant sources. All potentially suitable materials were organized into a data table and analyzed before being included in the final review.

Data Systematization Process and Data Elements

I processed all the selected documents, and the information was organized according to the established criteria. A standardized Excel table was created (Table 2)¹. Each entry includes the main publication details, such as the article title, authors, and year of publication. Key research elements, including the study’s aims, design, context, and studied population, are also presented in the table. In addition, special attention was given to the content section: it briefly outlines the conceptualization of the psychological consequences of unemployment, individual and social factors influencing their intensity, the rationale for the study, and the theoretical approaches used to explain the impact

¹ Full Table is available at https://docs.google.com/spreadsheets/d/1-Ax_MU8IS9PPu2y9yyMsbRDi59izeJG9/edit?usp=sharing&ouid=103802557963301253133&rtpof=true&sd=true

Table 1
Eligibility criteria

Criterion	Inclusion	Exclusion	Justification
Population	People experiencing unemployment or job loss, including those facing employment instability	Employed individuals without confirmed periods of unemployment or studies that do not focus on the unemployed	The study is focused on examining the psychological consequences specific to unemployment and job loss
Concept	Studies examining the psychological and emotional consequences of unemployment, including factors such as depression, anxiety, loneliness, or reduced well-being	Studies that focus solely on the physical consequences of unemployment without considering psychological aspects	The aim of the study is to explore psycho-emotional consequences with a focus on mental health
Context	Studies conducted in social, economic, or societal conditions where unemployment or employment instability is a factor	Studies not related to the consequences of unemployment (e.g., work processes or unrelated medical conditions)	The review focuses on contextual factors related to unemployment and their impact on mental well-being
Language	English	Non-English sources	The author of the study is proficient in English, and resources for translation are limited
Time period	2012–2024	Studies published before 2012	This period includes both historical and contemporary data, particularly related to major economic and global events, such as the COVID-19 pandemic
Types of articles	Open Sources: peer-reviewed scientific articles, empirical studies, systematic reviews, meta-analyses, analytical articles	Sources without peer review, such as personal opinions, blogs, or articles without empirical data, are excluded	Only high-quality and peer-reviewed sources are used to ensure the reliability and scientific validity of the study’s findings
Geographic	Studies from any geographical location	Studies from any geographical location	The psychological consequences of unemployment are a global issue that requires a geographically inclusive approach

Table 2
Data Charting Elements

Publication details	Associated question(s)cc
Study title	–
Author(s)	Who are the authors of the study/document?
Year of publication	What year was the study/document published?
General details	
Aims / purpose	What are the aims or purpose of the study/document?
Study design	What is the study/document design?
Study Setting / Context	In what context is the research being conducted (e.g., psychology, sociology, economics)?
Study population	Which population is being studied?
Content	
Conceptualization of Psychological Consequences	What psychological consequences of unemployment have been identified and conceptualized in the context of mental health?
Influencing Factors	What individual and social factors amplify or mitigate the psychological consequences of unemployment?
Rationale for Study	What is the justification for studying the psychological consequences of unemployment, and why is this important for understanding psycho-emotional health?
Theoretical Foundations	Are the psychological consequences of unemployment grounded in any theories, and what theoretical approaches are used to explain the impact of unemployment on psycho-emotional well-being?

of unemployment on psycho-emotional well-being. This approach ensures that the materials are aligned with the research questions and that conclusions are as relevant as possible to the study’s objectives².

Summing up and Presenting the Results

Findings were then categorized based on themes and research questions. Thematic analysis was conducted to identify patterns, relationships, and recurring themes, with attention given to variations in findings across regions, populations, or study designs. A narrative summary (a structured, descriptive synthesis of the findings) helped to provide a clear and coherent overview of the key themes, trends, and patterns identified in the included studies emphasizing qualitative interpretation and contextualization of the data. This step also included identifying knowledge gaps where research is limited, conflicting, or absent, and suggesting directions for future studies.

During the analysis, key psychological consequences of unemployment were identified: a decrease in self-esteem, loss of social identity, increased anxiety and depression due to financial pressure, social isolation, stigmatization, and prolonged stress leading to physical health issues. Demographic and social factors, such as age, gender, education level, and regional conditions, were also noted as influencing the extent of the negative impact. Individual resources, such as resilience and stress management skills, as well as social support and economic assistance, were identified as key mitigating factors.

² Table with answers to the research questions is available at <https://docs.google.com/spreadsheets/d/1SDC6UAGozwqKmhYkrYY8RhZ8ADDOJonq/edit?usp=sharing&oid=103802557963301253133&rtopf=true&sd=true>

RESULTS

Selection of Evidence Sources

An electronic search in the databases revealed 583 potentially relevant documents in ScienceDirect and 12,800 in Google Scholar. After applying filters for publication date, article type, and availability, the number of documents was reduced to 78 in ScienceDirect and 7,190 in Google Scholar. In ScienceDirect, based on the analysis of titles and abstracts, I selected 14 relevant articles. After reading the full text, 12 of them were found to meet the inclusion criteria and were kept for further analysis, while 2 did not address the research questions regarding the psychological consequences of unemployment and the factors influencing them. In Google Scholar, I reviewed the first 100 articles, as the following ones did not meet the requirements. From these, 10 articles based on their titles, abstracts and texts were identified as relevant. Four of them were unavailable due to closed access. After analyzing the full text, one article was found not to answer most of the research questions and was excluded. A duplicate check revealed no matches. As a result, the review included 12 articles from ScienceDirect and 5 from Google Scholar.

Characteristics of Sources of Evidence

The largest number of publications is in 2023 – 5 articles, which indicates a growing interest in the topic recently. The next years in terms of the number of publications are 2021 and 2016 – 3 articles each. The minimum number of materials was published in 2013 – 1 article (Figure 2).

The geographical origin of the articles is diverse. The research is presented from countries such as Belgium, Australia, USA, Finland, the UK, Latvia, Sweden, Germany,

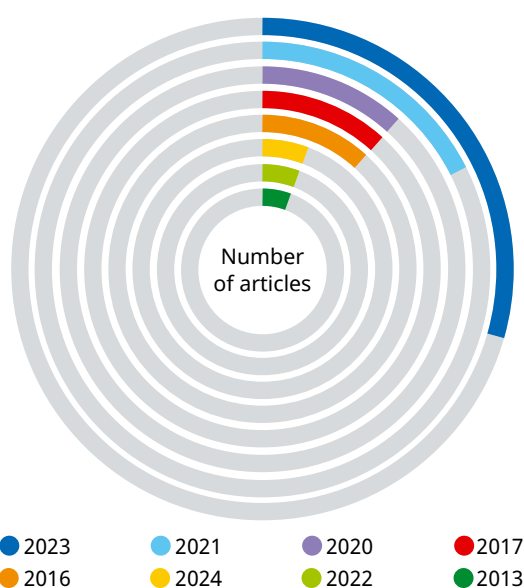
Ireland, Italy, and Bangladesh. There are no articles from Africa, which may reflect regional differences in the availability of research resources (Figure 3).

Keywords Analysis

The analysis of keywords related to the psychological impact of unemployment highlights several interconnected research areas, grouped into clusters of different colors.

Figure 2

Distribution by year



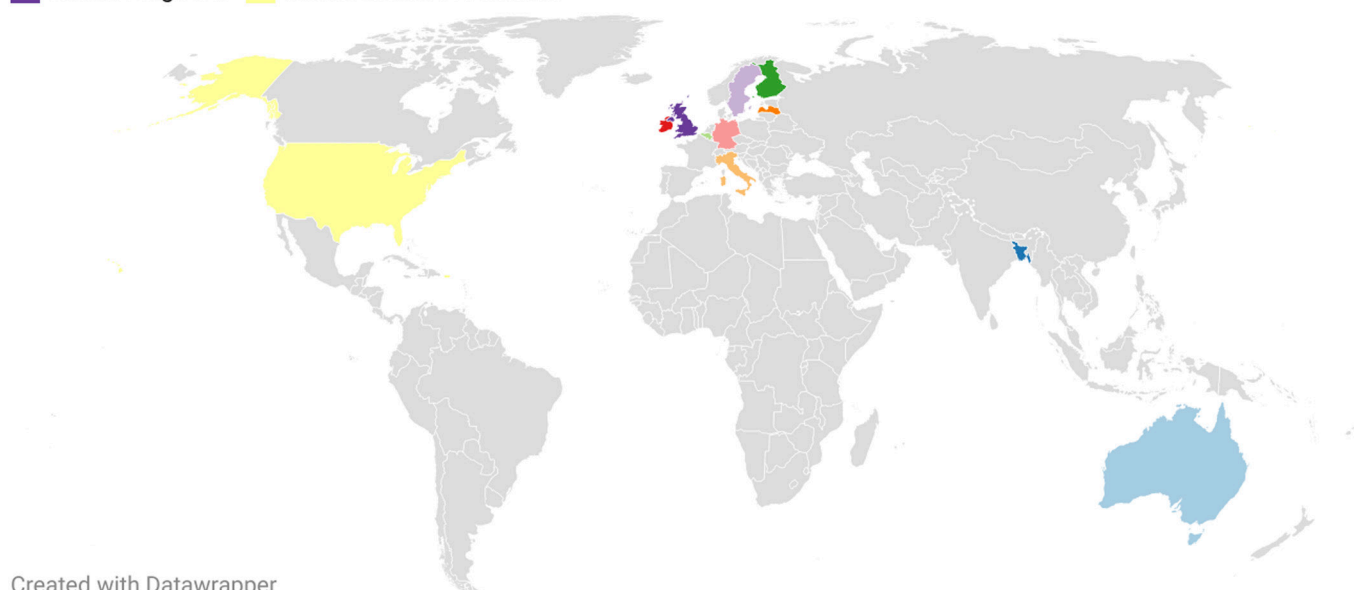
The central focus is on the study of mental health (red cluster), where keywords such as “unemployment,” “depression,” “mental health,” “psychological consequences of unemployment,” “mental disorders,” “distress,” “psychological effects,” and “stress” emphasize the influence of job loss on an individual’s emotional state. Research in this area is primarily concerned with negative phenomena such as depressive symptoms, stress, and the overall deterioration of mental well-being.

Another group of keywords reflects the social aspects and long-term consequences of unemployment (blue cluster). Terms such as “long-term unemployment,” “social determinants of health,” “isolation,” “learned helplessness,” “employment programs,” “financial hardship,” “government support,” and “economic support” underscore the importance of social and state assistance in mitigating the negative effects of prolonged joblessness. These studies address issues like social isolation and financial instability, which are often associated with extended unemployment, as well as the effectiveness of various employment programs.

Cognitive and emotional aspects are also emphasized (purple cluster), where keywords such as “cognitive processes,” “cognitive disorders,” “emotional burnout,” “connection between emotions and thinking,” “self-blame,” and “self-efficacy” demonstrate the impact of unemployment on thought processes and emotional reactions. This research highlights the role of individuals’ perceptions of their capabilities and adaptation strategies in the context of job loss.

Figure 3

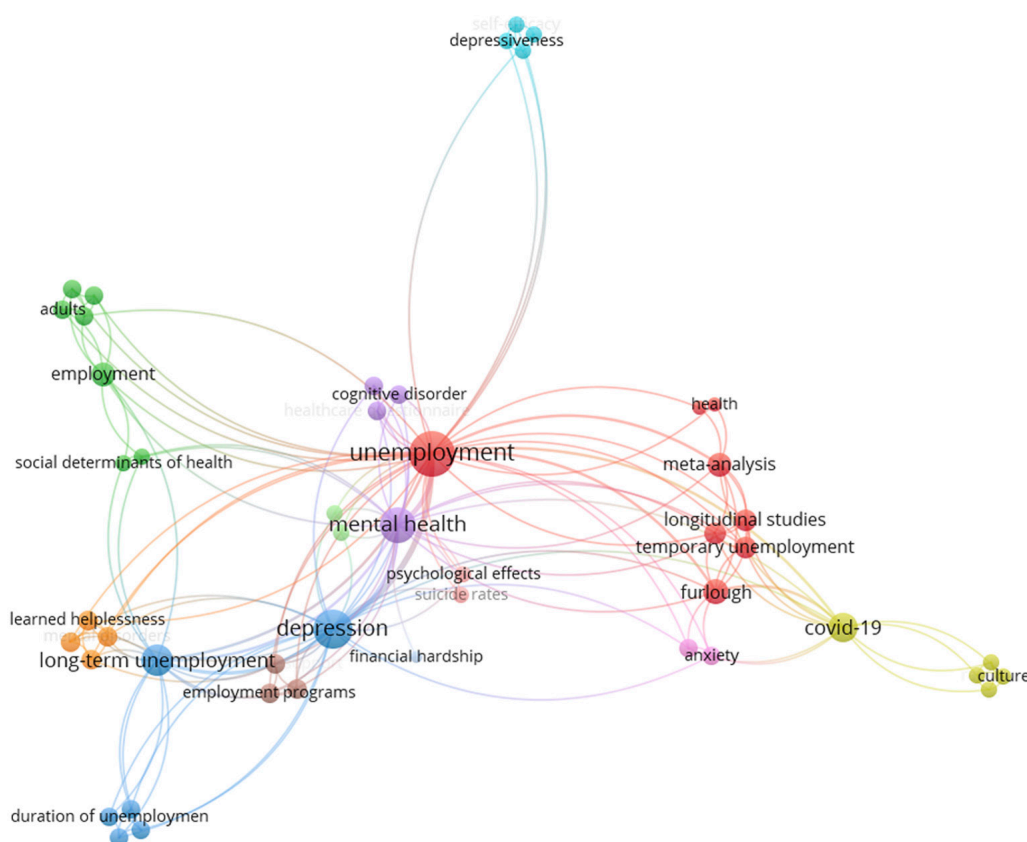
Geographical distribution



Created with Datawrapper

Figure 4

Keywords map co-occurrence in VosViewer



Methods of analysis and research (green cluster) occupy an important place in this topic as well. Keywords such as “systematic review,” “meta-analysis,” “meta-regression,” “longitudinal studies,” “panel study,” “causal inference,” and “g-formula” indicate the extensive use of systematic and analytical approaches to uncover causal relationships between unemployment and its consequences.

A separate research direction is tied to the COVID-19 pandemic (yellow cluster), which has exacerbated many aspects of the issue. Keywords such as “COVID-19,” “temporary unemployment,” “furlough,” “culture,” and “gender differences” point to new challenges that have arisen during the pandemic. These studies examine how temporary unemployment and cultural differences have heightened stress factors, as well as highlight the gender-specific impacts of the pandemic.

Another area of focus involves age and demographic differences (orange cluster). Terms such as “adults,” “young adults,” “working-age population,” and “gender” reflect research interest in how various age groups and demographic factors influence the perception and consequences of unemployment. For instance, young people may face unique barriers in job searching compared to older generations.

The final cluster pertains to aspects of physical health and well-being (light blue cluster). Keywords such as “health,” “well-being,” “heart rate variability,” “healthcare questionnaires,” and “happiness” emphasize that unemployment significantly affects not only mental health but also overall physical condition. Research shows that job loss can be accompanied by health deterioration and a decrease in life satisfaction.

The Mental Health Consequences of Unemployment

Unemployment has a significant impact on mental health, leading to a range of negative psychological consequences. One of the most common effects is an increase in psychological stress and anxiety (Van den Bergh et al., 2024; Crowe & Butterworth, 2016; Blomqvist et al., 2023). Losing a job is often associated with feelings of instability, loss of control, and an inability to meet basic needs, which creates a foundation for the development of anxiety disorders. The financial difficulties that typically accompany unemployment amplify this effect, creating additional stress factors (Crowe & Butterworth, 2016; Van den Bergh et al., 2024). Studies emphasize that psychological conditions such as depression and anxiety may be linked to impairments in cognitive control and reduced emotion regulation, which in turn worsen overall well-being (Blomqvist et al., 2023).

One of the most serious and widespread psychological consequences of unemployment is depression (Wilson & Finch, 2021; Picchio & Ubaldi, 2023; Amanullah & Islam, 2023; Bijlsma et al., 2017; Crowe & Butterworth, 2016; Priestley, 2020; Blomqvist et al., 2023; Kusano et al., 2024; Marrone & Swarbrick, 2020). Losing a job disrupts the structure of daily life, depriving an individual of a source of income, social role, and sense of significance, creating the perfect breeding ground for depressive disorders (Bijlsma et al., 2017; Crowe & Butterworth, 2016; Priestley, 2020). Unemployed individuals face a profound sense of loss, which intensifies as the duration of unemployment increases (Kusano et al., 2024; Blomqvist et al., 2023). The loss of hope for returning to work, feelings of helplessness, and lowered self-esteem become key aspects in the development of depressive symptoms (Marrone & Swarbrick, 2020; Kusano et al., 2024). Long-term unemployment plays an especially important role in the development of chronic depression. Research shows that individuals who remain unemployed for an extended period begin to perceive their situation as hopeless. This leads to an increase in feelings of despair, which intensifies as opportunities for finding new employment become less attainable (Marrone & Swarbrick, 2020; Bijlsma et al., 2017). Financial instability that accompanies unemployment is also closely linked to the development of depression (Crowe & Butterworth, 2016; Amanullah & Islam, 2023). A lack of resources to meet basic needs exacerbates stress and creates constant pressure on the psyche (Priestley, 2020; Picchio & Ubaldi, 2023). Furthermore, depression can manifest as reduced motivation and apathy, further complicating attempts to return to an active life and find work, thus creating a vicious cycle. Some studies also emphasize that depression caused by unemployment affects not only the unemployed but also their family members, intensifying interpersonal conflicts and causing emotional tension within the family (Amanullah & Islam, 2023; Marrone & Swarbrick, 2020).

Another important psychological consequence of unemployment is social isolation. Losing a job often leads to a loss of social contacts, as many connections are formed through professional activities. Unemployed individuals face a reduction in social activity, which gradually enhances feelings of loneliness and alienation (Crowe & Butterworth, 2016; Morrish & Medina-Lara, 2021; Priestley, 2020). People who are unemployed may avoid socializing due to feelings of shame related to job loss and lowered self-esteem (Crowe & Butterworth, 2016). The loss of professional status and financial difficulties also limit participation in public or social events (Crowe & Butterworth, 2016; Marrone & Swarbrick, 2020). Prolonged isolation can lead to a reduction in social support, which plays an important role in overcoming stressful situations (Wels et al., 2022).

Long-term unemployment exacerbates isolation, as even previously maintained connections gradually break down. This is especially true for vulnerable groups such as the el-

derly, youth, or migrants (Morrish & Medina-Lara, 2021). In some cases, isolation becomes a vicious circle: loneliness increases stress and anxiety, which in turn hinders efforts to establish new connections or return to the job market (Priestley, 2020). Moreover, social isolation affects not only the unemployed but also their families. The lack of stable income and social activity leads to tension in interpersonal relationships, intensifying conflicts and emotional distancing within the family (Marrone & Swarbrick, 2020; Crowe & Butterworth, 2016).

Individual and Social Factors that Increase Consequences

The impact of unemployment on mental health can be aggravated or mitigated by various factors. One of the most significant aggravators of negative consequences is financial instability. The lack of resources to meet basic needs causes chronic stress, increases anxiety, and contributes to the development of depression. Financial pressure deprives individuals of a sense of security, fosters feelings of hopelessness, and diminishes motivation to act (Crowe & Butterworth, 2016; Amanullah & Islam, 2023; Priestley, 2020). These challenges affect not only the unemployed but also their families, where emotional tension increases, and conflicts escalate, adding to the stress (Marrone & Swarbrick, 2020).

Long-term unemployment exerts particularly severe cumulative effects. The longer a person remains unemployed, the more pronounced their feelings of helplessness, apathy, and loss of social significance become. Prolonged absence from professional activity reduces motivation, undermines professional identity, and may lead to chronic depression (Bijlsma et al., 2017; Marrone & Swarbrick, 2020). Social stigma surrounding unemployment, particularly in cases of long-term joblessness, exacerbates feelings of isolation and hopelessness, making the return to normal life even more challenging (Marrone & Swarbrick, 2020).

Social isolation is another powerful factor that intensifies the negative effects of unemployment. Job loss often results in the loss of regular social connections, heightening feelings of loneliness and uselessness (Morrish & Medina-Lara, 2021). In societies where professional activity is closely linked to social integration, job loss is perceived as the loss of not only income but also a social role. This renders individuals more vulnerable to stress and depression.

Cultural and regional characteristics play an important role in shaping reactions to unemployment. In countries with individualistic cultures, where the emphasis is on independence, self-reliance, and personal achievements, job loss is often seen as a personal failure. This is because in such societies, professional activity is a critical indicator of personal success and social value (Ishmuhametov & Palma, 2016; Flint et al., 2013). Meanwhile, in regions with high unem-

ployment rates, a sense of collective crisis emerges, exacerbating the negative impact on mental health. High labor market competition, lack of prospects, and limited opportunities for professional growth heighten feelings of helplessness among the population. This is particularly evident in communities where economic difficulties are perceived as systemic rather than temporary. People in such conditions often experience diminished motivation, as they see limited chances for restoring their professional roles (Flint et al., 2013). Furthermore, the collective sense of crisis can lead to increased social tension. In communities with high unemployment, the likelihood of stigmatizing those who have lost their jobs rises, further worsening their emotional state (Ishmuhametov & Palma, 2016). However, in collectivist cultures with strong social cohesion, unemployment is often viewed as a challenge faced not only by the individual but by the entire community. This encourages mobilization of resources to support those who have lost their jobs, reducing stress and psychological distress in such contexts (Ishmuhametov & Palma, 2016).

The COVID-19 pandemic has exacerbated existing issues related to unemployment. Restrictions, economic instability, and social isolation heightened anxiety and depression among those who lost their jobs (Kusano et al., 2023; Blomqvist et al., 2023). In Sweden, for instance, levels of depression significantly increased among individuals who experienced job instability during this period. These individuals simultaneously faced economic instability and social isolation, making them particularly vulnerable (Blomqvist et al., 2023).

Individual and Social Mitigating Factors

Despite the numerous aggravating factors, mechanisms exist that can mitigate the effects of unemployment. Social support plays a crucial role. Emotional and material assistance from family, friends, or communities helps individuals cope with challenges and reduces the risk of developing depression (Crowe & Butterworth, 2016; Wels et al., 2022). For example, government programs such as the job retention scheme in the United Kingdom have proven effective in reducing stress levels among temporarily unemployed individuals by providing financial support and fostering confidence in the future (Wels et al., 2022).

Personal resources, such as high self-efficacy, optimism, and a sense of control, are also essential in overcoming the negative consequences of unemployment. Individuals with these traits perceive job loss as a temporary challenge, actively seek new opportunities, and are more resilient to stress (Petrowski et al., 2017; Marrone & Swarbrick, 2020). Conversely, individuals with a "Type D" personality, characterized by a tendency toward negative emotions and social inhibition, are at higher risk of depression due to their lower activity in problem-solving and greater susceptibility to feelings of helplessness (Petrowski et al., 2017).

Government support and access to retraining programs also help reduce stress among the unemployed by providing them with new prospects and restoring their sense of control over the situation (Marrone & Swarbrick, 2020; Wels et al., 2022). In societies with a high degree of social solidarity, individuals feel part of a community, enabling them to receive more emotional and material support and reducing the risk of psychological disorders (Ishmuhametov & Palma, 2016).

Psychological Consequences of Unemployment: the Need for Study and Practical Significance

The study of the psychological consequences of unemployment plays a key role in shaping socio-economic policies, as it helps reduce the costs of treating mental disorders and increases the efficiency of social support systems (Blomqvist et al., 2023). For instance, accelerating unemployment benefit payments and implementing temporary employment programs help mitigate the deterioration of the mental and emotional well-being of the unemployed, thereby stabilizing both their condition and the strain on social institutions (Crowe & Butterworth, 2016; Wels et al., 2022). These measures not only support the unemployed during crises but also lay the foundation for long-term improvements in public well-being.

Moreover, research facilitates the development of targeted support programs for the most vulnerable populations. Youth, ethnic minorities, individuals with chronic illnesses, and those experiencing prolonged unemployment are at higher risk of psychological disorders (Marrone & Swarbrick, 2020; Amanullah & Islam, 2023). Creating tailored programs, such as professional retraining courses, not only increases their chances of employment but also enhances their self-esteem and confidence. Such interventions are particularly crucial for the successful reintegration of these individuals into society and the economy (Kusano et al., 2023).

Preventing mental illnesses associated with unemployment is another important focus. Early diagnosis of depression and anxiety caused by job loss prevents these conditions from becoming chronic, significantly reducing long-term social and medical costs (Bijlsma et al., 2017; Crowe & Butterworth, 2016; Blomqvist et al., 2023). Interventions conducted in the first months after job loss, such as crisis support or group therapy, have proven highly effective in reducing the risk of severe mental disorders and improving the overall condition of the unemployed (Blomqvist et al., 2023).

Stabilizing public well-being also depends on studying the psychological consequences of unemployment. Job loss negatively affects not only the unemployed themselves but also their families, increasing conflict levels and reducing emotional support within households (Marrone & Swarbrick, 2020; Zhao, 2023; Petrowski et al., 2017). Timely

support measures strengthen family ties, prevent emotional turmoil, and facilitate a quicker return to normal life. This helps reduce overall social tension and increase society's resilience to economic shocks (Marrone & Swarbrick, 2020; Zhao, 2023).

The study of the psychological consequences of unemployment also yields long-term economic benefits. Individuals with stable mental and emotional health adapt more quickly to the labor market, find jobs more often, and are less likely to become unemployed again (Bijlsma et al., 2017; Wels et al., 2022; Flint et al., 2013; Amanullah & Islam, 2023). Professional training programs that combine skill development with psychological support are particularly effective in enhancing employability and competitiveness in the labor market. These programs contribute to increased productivity and reduced economic losses (Flint et al., 2013; Amanullah & Islam, 2023).

Integrating psychological support into the social protection system is another significant outcome of such research. Unemployment is traditionally seen as an economic issue; however, its psychological consequences necessitate the inclusion of counseling and support programs in employment centers (Marrone & Swarbrick, 2020; Wilson & Finch, 2021). This not only reduces the stigma associated with seeking help but also makes support more accessible, especially for those in crisis (Marrone & Swarbrick, 2020; Wilson & Finch, 2021).

Finally, research aids in developing preventive measures during economic and social crises, such as pandemics. The COVID-19 pandemic demonstrated the effectiveness of temporary job retention programs, which minimized the mental and emotional toll on workers (Wels et al., 2022; Blomqvist et al., 2023). The experience of crises highlights the need to create flexible support systems capable of adapting to rapidly changing conditions and protecting both the economic and mental health of the population (Wels et al., 2022).

Theoretical Foundations for Studying the Psychological Consequences of Unemployment

The study of the psychological consequences of unemployment is based on various theoretical approaches that encompass cognitive, emotional, social, and economic aspects. These theories provide valuable insights into the mechanisms of unemployment's impact and serve as the foundation for developing effective measures to mitigate its consequences. Often, the consequences of unemployment are explained through theories of emotion regulation and resilience. These approaches emphasize the importance of cognitive control in managing emotional responses to stress, such as job loss (Van den Bergh et al., 2024). Understanding how people use adaptive or maladaptive strategies helps identify at-risk groups and develop interventions to support mental health during unemployment.

Economic and social theories also play an important role. For example, the concept of the "poverty cycle" shows how people get trapped in a vicious cycle of unemployment and low-quality jobs, where financial difficulties and lack of social support exacerbate psychological problems (Crowe & Butterworth, 2016). These approaches highlight the importance of structural factors, such as financial stability and the presence of social ties, in mitigating the consequences of unemployment.

Classical sociological theories, such as Émile Durkheim's concept of social integration, emphasize the importance of social cohesion and norms for mental health. For example, in regions with high social integration and developed social capital, the suicide rate among the unemployed is lower because collective norms and community support soften the psychological impact of job loss (Kusano et al., 2023). This approach underscores the cultural and societal aspects of unemployment's impact on mental health.

The psychological theory of role loss explains how unemployment disrupts a person's social identity and sense of self-worth. Work provides structure, social connections, and self-esteem, and its loss often leads to depression and feelings of helplessness (Bijlsma et al., 2017). Stress theory complements this by considering unemployment as a chronic stressor caused by financial instability and loss of social status, which intensifies psychological distress (Petrowski et al., 2017).

From the perspective of the resource-based approach, unemployment is seen as the loss of important resources—financial, social, and psychological—which leads to cascading consequences for mental health. This approach emphasizes the need for support to prevent long-term negative effects (Wilson & Finch, 2021). The theory of relative deprivation also suggests that comparing oneself to working peers intensifies feelings of dissatisfaction and isolation, aggravating psychological problems (Priestley, 2020).

Latent deprivation theories, such as Maria Jahoda's concept, explain that work serves not only economic but also important non-material functions, such as structuring time, providing a collective purpose, and facilitating social contacts. The loss of work deprives an individual of these functions, leading to a significant decrease in psychological well-being (Flint et al., 2013; Amanullah & Islam, 2023).

Finally, integrative approaches, such as the biopsychosocial model, consider the interrelationship of biological, psychological, and social factors in the impact of unemployment on mental health. This approach allows for the consideration of both individual vulnerabilities and systemic factors, creating conditions for targeted support during periods of unemployment (Marrone & Swarbrick, 2020; Zhao, 2023).

DISCUSSION

This scoping review analyzed 6,115 articles, ultimately selecting 17 studies to explore the psychological consequences of unemployment and the factors influencing these effects. The findings reveal critical gaps in the existing literature, underscoring the fragmented and often secondary treatment of this topic. Many studies focused on short-term effects or examined unemployment's psychological impact within broader contexts, limiting the depth of analysis and preventing a holistic understanding of its long-term consequences (Dooley, 1996; Jin, 1995; Winefield, 1995; Murphy & Athanasou, 1999; Fecher, 2017). For example, while some studies emphasized specific aspects like depression or social isolation (McGee & Thompson, 2015; Van den Bergh et al., 2024; Kusano et al., 2023; Wels et al., 2022; Bartelink et al., 2019; Milner et al., 2023), they rarely addressed the interplay of factors such as gender, cultural differences, or socioeconomic status.

This review highlights that unemployment has a multifaceted psychological impact, affecting mental health, self-esteem, and social identity. Key findings indicate that financial stress and the loss of social identity are among the most significant exacerbating factors, with long-term unemployment amplifying risks of chronic depression, apathy, and reduced motivation. Vulnerable groups, such as young people, older adults, and migrants, face heightened risks due to their specific social and economic challenges. The findings also emphasize the mitigating role of social and individual resources, such as resilience, community support, and government programs, which reduce isolation and foster recovery.

The findings align with previous research but also expand the scope of understanding. Studies on depression and anxiety among unemployed individuals, for instance, provide valuable insights (Boardman & Rinaldi, 2021; Paul & Moser, 2009; Norström & Grönqvist, 2015), yet they often fail to integrate broader contextual factors like cultural norms or economic conditions. This review's broader conceptual approach allows for a more nuanced analysis of the interaction between individual and structural factors, such as social support systems, which are often overlooked in narrowly focused studies. For instance, cultural differences in stigma around unemployment (Kusano et al., 2023; Petrowski et al., 2017) may significantly influence the effectiveness of support programs, a factor warranting further investigation.

Despite its contributions, this review reveals significant gaps in the literature. The predominance of studies from high-income countries such as the USA, Australia, and Western Europe limits the generalizability of findings to regions with differing economic and cultural contexts. Additionally, the reliance on cross-sectional designs in most studies constrains the ability to examine causal relationships or longitudinal changes in psychological states during prolonged

unemployment. Furthermore, underrepresentation of specific social groups, such as ethnic minorities or marginalized populations, diminishes the inclusivity of existing research. Structural and societal factors, including government support programs, remain insufficiently explored despite their critical role in mitigating unemployment's impact.

This review underscores the need for future research to adopt longitudinal designs that explore the evolving psychological effects of unemployment over time. Such studies should focus on diverse populations, particularly those from low- and middle-income countries, to understand cultural and regional variations. Addressing structural factors, such as the role of social safety nets and community-based initiatives, could provide actionable insights for policymakers. Additionally, the development of culturally adaptive support programs that integrate psychological counseling, professional retraining, and community engagement can help address the emotional and social challenges faced by unemployed individuals.

The thematic synthesis presented in this review contributes to the literature by integrating social, cultural, and individual dimensions of unemployment's psychological consequences. By emphasizing the complex interplay of financial, emotional, and societal factors, it offers a foundation for developing comprehensive interventions and policy frameworks. Future research should also investigate the long-term outcomes of support programs and their effectiveness in preventing chronic mental health issues. Expanding research to underrepresented regions and groups will enhance the applicability and impact of these findings, ultimately contributing to the development of global strategies for addressing unemployment's psychological consequences.

CONCLUSION

This scoping review provides a comprehensive synthesis of the psychological consequences of unemployment and the factors that influence these effects. The findings demonstrate that unemployment has significant and multifaceted impacts on mental health, including increased risks of depression, anxiety, social isolation, and reduced self-esteem. Key exacerbating factors such as financial instability, loss of social identity, and the duration of unemployment further compound these challenges, particularly for vulnerable populations such as young people, the elderly, and migrants.

Despite these insights, the review highlights several critical gaps in the existing literature. The predominance of studies from high-income countries limits the generalizability of findings to diverse cultural and economic contexts. Additionally, the reliance on cross-sectional research designs restricts the ability to assess the dynamic, long-term psychological impacts of unemployment. Moreover, insuffi-

cient attention has been given to structural factors, such as the role of government support programs, and the unique challenges faced by specific social groups.

To address these limitations, future research should prioritize longitudinal studies and explore the intersection of individual, cultural, and societal factors in diverse settings. Special focus should be placed on developing culturally adaptive support programs that incorporate psychological counseling, skills retraining, and community engagement to mitigate the negative psychological effects of unemploy-

ment. By bridging these gaps, future studies can contribute to more effective interventions and policies that promote mental well-being and resilience among unemployed individuals.

Ultimately, this review underscores the importance of integrating psychological, social, and structural perspectives in addressing unemployment's far-reaching impacts. These findings not only inform academic research but also serve as a foundation for developing targeted support measures, benefiting both individuals and society as a whole.

REFERENCES

- Amanullah, S., & Islam, T. (2024). The effect of unemployment on mental health: A study on university graduates of Bangladesh. *Khulna University Studies*, 21(1), 300–312. <https://doi.org/10.53808/KUS.2024.21.01.1074-mb>
- Bartelink, V.H.M., Bremberg, S., van der Wel, K.A., & Whitehead, M. (2019). Unemployment among young people and mental health: A systematic review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 47(7), 735–749. <https://doi.org/10.1177/1403494819852847>
- Bijlsma, M.J., Tarkiainen, L., Myrskylä, M., & Martikainen, P. (2017). Unemployment and subsequent depression: A mediation analysis using the parametric G-formula. *Social Science & Medicine*, 194, 142–150. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2017.10.011>
- Blomqvist, S., Hogna, R.S., Virtanen, M., LaMontagne, A.D., & Magnusson Hanson, L.L. (2023). Job loss and job instability during the COVID-19 pandemic and the risk of depression and anxiety among Swedish employees. *SSM – Population Health*, 22, 101424. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2023.101424>
- Boardman, J., & Rinaldi, M. (2021). *Work, unemployment and mental health*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139061384>
- Crowe, L., Butterworth, P., & Leach, L. (2016). Financial hardship, mastery and social support: Explaining poor mental health amongst the inadequately employed using data from the HILDA survey. *SSM – Population Health*, 2, 407–415. <https://doi.org/10.1016/j.ssmph.2016.05.002>
- Dooley, D., Fielding, J., & Levi, L. (1996). Health and unemployment. *Annual Review of Public Health*, 17, 449–465.
- Flint, E., Shelton, N., Bartley, M., & Sacker, A. (2013). Do local unemployment rates modify the effect of individual labour market status on psychological distress? *Health & Place*, 24, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.healthplace.2013.04.004>
- Ishmuhametov, D., & Palma, C. (2016). Unemployment as a factor influencing mental well-being. *Procedia Engineering*, 178, 359–367. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2017.01.066>
- Jin, R.L., Shah, C.P., & Svoboda, T.J. (1995). The impact of unemployment on health: A review of the evidence. *Canadian Medical Association Journal*, 153(5), 529–540.
- Kusano, K., Uskul, A.K., & Kemmelmeier, M. (2023). Suicide during the COVID-19 pandemic: Uncovering demographic and regional variation in the United States and associations with unemployment and depression. *Current Research in Ecological and Social Psychology*, 5, 100144. <https://doi.org/10.1016/j.cresp.2023.100144>
- Marrone, J., & Swarbrick, P. (2020). Long-term unemployment: A social determinant underaddressed within community behavioral health. *Psychiatric Services*, 71(7), 745–748. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201900522>
- McGee, R.E., & Thompson, N.J. (2015). Unemployment and depression among emerging adults in 12 states, Behavioral Risk Factor Surveillance System, 2010. *Preventing Chronic Disease*, 12, E38. <https://doi.org/10.5888/pcd12.140451>
- Milner, A., Page, A., & LaMontagne, A.D. (2013). Long-term unemployment and suicide: A systematic review and meta-analysis. *PLOS ONE*, 8(1), e51333. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0051333>
- Morrish, N., & Medina-Lara, A. (2021). Does unemployment lead to greater levels of loneliness? A systematic review. *Social Science & Medicine*, 287, 114339. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114339>
- Murphy, G.C., & Athanasou, J.A. (1999). The effect of unemployment on mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(1), 83–99.

- Norström, T., & Grönqvist, H. (2015). The Great Recession, unemployment and suicide. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 69(2), 110–116. <https://doi.org/10.1136/jech-2014-204602>
- Paul, K.I., & Moser, K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 264–282. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.001>
- Petrowski, K., Wendt, K., Wichmann, S., & Siepmann, M. (2017). Type-D personality in unemployed subjects: Prevalence, self-efficacy and heart rate variability/autonomic response. *The Open Psychology Journal*, 10(1), 94–103. <https://doi.org/10.2174/1874350101710010094>
- Picchio, M., & Ubaldi, F. (2023). Unemployment and health: A meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 38(4), 1437–1472. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4163310>
- Priestley, C. (2020). *An examination of the impact unemployment has on mental and physical health in Ireland* [Unpublished doctoral dissertation]. National College of Ireland.
- Van den Bergh, N., Marchetti, I., Hoorelbeke, K., Sanchez-Lopez, A., De Raedt, R., & Koster, E.H.W. (2024). Psychological effects of unemployment: A prospective study on cognitive control, emotion regulation, and distress. *Journal of Affective Disorders Reports*, 18, 100848. <https://doi.org/10.1016/j.jadr.2024.100848>
- Wels, J., Booth, C., Wielgoszewska, B., et al. (2022). Mental and social well-being and the UK coronavirus job retention scheme: Evidence from nine longitudinal studies. *Social Science & Medicine*, 38, 115226. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2022.115226>
- Wilson, T., & Finch, J. (2021). Unemployment and mental health. *The Health Foundation*. <https://www.health.org.uk/reports-and-analysis/briefings/unemployment-and-mental-health>
- Winefield, A. H. (1995). Unemployment: Its psychological costs. *International Journal of Social Psychiatry*, 41(2), 99–110.
- Zhao, Y. (2023). Job displacement and the mental health of households: Burden sharing counteracts spillover. *Labour Economics*, 2, 102340. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102340>