

УДК 316.477-053.81

DOI: 10.31660/1993-1824-2024-3-36-62

Профессиональная идентичность и карьера молодежи на современном этапе развития социума

М. Л. Белоножко*, П. Ю. Головин

Тюменский индустриальный университет, Тюмень, Россия

**mlb@inbox.ru*

Аннотация. Статья посвящена анализу феномена профессиональной идентичности современной молодежи. Авторами рассмотрены существующие направления по совершенствованию формирования профессионализма молодых специалистов: установлены тенденции, оказывающие влияние на изменение образовательных стандартов, обозначены действующие государственные программы, направленные на формирование профессионализма молодежи, указана проблематика становления профессиональной идентичности, рассмотрено понятие «карьера» как неотъемлемая часть современного труда. Проведенный анализ литературы помог сформулировать теоретические выводы, разработать практические рекомендации, наметить перспективы изучения. Обосновано, что самоуважение в деле может быть сформировано благодаря реализации в профессии, профессиональная идентичность обеспечивает человеку самовыражение. Карьера является категорией мобильности человека, ее основное содержание — продвижение, профессиональная идентичность является категорией подлинности человека, ее основное содержание — самовыражение.

Ключевые слова: профессия, рынок труда, идентичность, карьера

Для цитирования: Белоножко, М. Л. Профессиональная идентичность и карьера молодежи на современном этапе развития социума / М. Л. Белоножко, П. Ю. Головин. – DOI 10.31660/1993-1824-2024-3-36-62 // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2024. – № 3. – С. 36–62.

Professional identity and career of youth at the present stage of society development

Marina L. Belonozhko*, Petr Yu. Golovin

Industrial University of Tyumen, Tyumen, Russia

**mlb@inbox.ru*

Abstract. This article analyzes the phenomenon of professional identity among modern youth. The authors examine existing approaches to improving the formation of professionalism in young specialists, identifying trends that influence changes in educational standards. The article also outlines current state programs aimed at fostering the professionalism of youth and highlights the challenges in developing professional identity. The concept of a "career" is an integral part of modern work. The literature analysis helped to formulate theoretical conclusions.

sions, develop practical recommendations, and outline future research prospects. It was argued that self-esteem in one's work can be developed through professional implementation and that professional identity provides an individual with a means of self-expression. A career is seen as a category of human mobility, with its focus on advancement while professional identity is viewed as a category of human authenticity, with its focus on self-expression.

Keywords: Profession, labor market, identity, career

For citation: Belonozhko, M. L., & Golovin, P. Yu. (2024). Professional Identity and Career of Youth at the Present Stage of Society Development. Proceedings of Higher Educational Institutions. Sociology. Economics. Politics, (3), pp. 36-62. (In Russian). DOI: 10.31660/1993-1824-2024-3-36-62

Введение

Сегодня наша страна и мировое сообщество переживают важный этап существенных изменений и ключевых исторических событий, необратимо меняющих сложившиеся основы миропорядка.

Продолжающийся украинский конфликт оказывает значительное влияние на социально-экономические, энергетические, внешнеполитические и военно-политические аспекты не только на европейском континенте, но и в глобальном масштабе. Кризис усугубляется синергетическим эффектом, при котором военно-политический конфликт взаимодействует с рядом глобальных дисбалансов, вызванных пандемией COVID-19 в период 2019–2021 годов, а также климатическими изменениями. Это сочетание факторов приводит к увеличению стоимости продовольственных товаров и энергетических ресурсов, а также к их потенциальному дефициту.

В свете значительных трансформаций в международной политической обстановке возникла необходимость в разработке и внедрении инновационных методологий стратегического планирования. Это, в свою очередь, подразумевает необходимость пересмотра существующих ключевых нормативно-правовых актов. Они оказывают существенное влияние на процессы, связанные с формированием и реализацией внешнеполитических и внутригосударственных стратегий, а также на разработку документов, определяющих стратегические направления развития Российской Федерации [1].

Следует отметить, что началом изменений стало Послание Президента России Федеральному Собранию Российской Федерации от 15 января 2020 года. В своем обращении Президент подчеркнул важность решения широкого круга социальных, экономических и технологических задач.

Материалы и методы

Для достижения поставленной цели и задач в качестве основных методов исследования в данной статье используются вторичный анализ публикаций заявленной проблематики

из открытых источников, нормативных документов Правительства Российской Федерации, университетов г. Тюмени, диалектический метод, благодаря которому определены состояние, тенденции и перспективы изучения феноменов профессиональной идентичности и карьеры. В качестве общенаучных методов исследования применялись сравнительный и системный анализы, методология статистического аппарата обработки информации, а из специально-научных — документальный метод.

Результаты и обсуждение

В 2022 году стало очевидным, что существуют определенные уязвимые аспекты, которые препятствуют устранению глобального кризиса. Кроме того, были выявлены ключевые проблемы, требующие реструктуризации в различных секторах экономики и на различных уровнях управления. Не все предстоящие изменения могут быть исключительно объяснены эксцессами предшествующих лет, поскольку их причины уходят в более глубокую историю. Определение масштабов и временной продолжительности предстоящих трансформаций представляется сложной задачей. На данный момент прогнозирование горизонта этих изменений в основном связано с прогнозированием продолжительности кризиса, который, как предполагается, будет длиться до 2025 года [2].

В период с 2022 по 2023 годы внешнеполитическая обстановка сложилась таким образом, что потребовался пересмотр ключевого документа, определяющего вектор внешней политики государства. В этом документе также отмечались изменения в развитии в системе глобальных приоритетов. 31 марта 2023 года состоялся важный поворот — цивилизационный выбор, который был зафиксирован в новой Концепции внешней политики Российской Федерации. В документе отражены ключевые аспекты глобальных приоритетов, которые определяют путь развития страны на международной арене. Принимая во внимание сложившуюся обстановку и вызовы времени, Российская Федерация стремится к укреплению своего положения на мировой арене и защите национальных интересов. «Новая концепция внешней политики закрепила на доктринальном уровне определение России как «самобытного государства-цивилизации» [3].

Отказ от участия в Болонской системе образования представляет собой стратегически верное решение, направленное на разработку и внедрение собственного подхода к формированию системы высшего образования. Данный шаг предполагает адаптацию отечественных образовательных стандартов к специфическим потребностям экономического развития Российской Федерации, что предполагает формирование специалистов, способных эффективно содействовать модернизации национальной экономики.

12 мая 2023 года Президент Российской Федерации подписал Указ о запуске пилотного проекта реализации национальной системы образования, направленного на развитие национальной системы высшего образования и подготовку высококвалифицированных специалистов для удовлетворения долгосрочных потребностей экономических и социальных секторов. Данный проект предполагает структурирование образова-

тельного процесса на два уровня: базовое и специализированное высшее образование, а также один уровень профессионального образования — аспирантуру. На уровне специализированного высшего образования предусмотрены программы, включающие в себя магистратуру, ординатуру и ассистентуру-стажировку.

Университеты — участники пилотного проекта самостоятельно разрабатывают и утверждают образовательные стандарты всех перечисленных уровней образования. В ходе данной деятельности университеты принимают решения о периоде освоения образовательных программ, учитывая при этом специфику учебных направлений, специализаций, квалификаций и сфер экономической или социальной активности, в рамках которых осуществляется подготовка специалистов.

«Участники пилотного проекта, начиная с 2024 года, каждые полгода будут представлять в Правительство Российской Федерации доклад о ходе его реализации, включающий и предложения по его корректировке» [1].

Стоит отметить, что процесс профориентации, согласно актуализированным программам, будет начинаться ранее, чем будущий специалист определится с местом получения профессии. В 2023 году была проведена разработка нормативного документа, определяющего «золотой стандарт» школьного образования — необходимый минимум предметов. Кроме того, был написан новый школьный учебник по истории России, в программу введены занятия по профориентации, пересмотрена программа предмета «Основы безопасности и защиты Родины».

В современном обществе наблюдается значительный интерес к концепции профессиональной идентичности молодежи, начиная с раннего возраста и до момента окончания образовательного учреждения. С детского сада предпринимаются попытки формирования у детей представлений о различных профессиях. Также существует тенденция к непрерывному образованию, при которой рынок труда ожидает от специалиста не только глубоких знаний и навыков в рамках его основной профессии, но и компетенций, связанных со смежными и даже не связанными с его специализацией областями.

Например, трудно сегодня представить молодого специалиста, который неуверенно владеет электронными устройствами, не ориентируется в информационно-коммуникационной сети Интернет.

В процессе профессионального развития молодые специалисты обязаны осуществлять гармоничное сочетание *hard skills* — навыков, представляющих собой профессиональные знания и практические умения, связанные с конкретной профессией, и *soft skills* — навыков социального взаимодействия. Первый тип навыков необходим для эффективной реализации профессиональных задач и включает в себя специфические знания и умения, связанные с выбранной сферой деятельности. Второй тип навыков преимущественно связан с личностными качествами, способствующими успешной коммуникации и взаимодействию с коллегами, партнерами и клиентами, что является ключевым аспектом в современной профессиональной среде.

Процесс профессионального обучения начинающих специалистов происходит через их непосредственное вовлечение в производственный процесс, в то время как развитие социальных компетенций осуществляется на основе профессионального и личного опыта на протяжении всей их карьеры.

В 2019 году началась пандемия COVID-19, которая стала катализатором для обсуждения вопросов сохранения человеческого капитала в долгосрочной перспективе. Особое внимание уделялось влиянию пандемии на молодежь, которая из-за временного прекращения доступа к образовательным учреждениям, получила снижение вероятности перспективного трудоустройства.

Исследования указывают на потенциальное ухудшение качества человеческого капитала в долгосрочной перспективе, если не будут приняты меры для решения проблем, возникших у молодежи вследствие пандемии. Сокращение рабочего времени или временное прекращение трудовой деятельности многих работников, а также ограничения на социальные контакты, вызванные пандемией, привели к уменьшению круга социальных связей и затруднению возможностей для формирования новых рабочих и социальных взаимоотношений.

В современной социологии профессионального выбора существует тенденция к тому, что молодые индивиды склонны к выбору будущей деятельности на основе личных предпочтений и внутреннего влечения. Однако мы считаем, что такой подход может быть обусловлен недостаточной развитостью системы профессиональной ориентации. Как было сказано ранее, необходимо, чтобы молодежь была интегрирована в процесс формирования профессиональной идентичности, что позволит принимать взвешенное решение о выборе профессии на основе сформированных карьерных планов.

В рамках профессионального развития субъекта крайне важно четко определить профессиональные цели. В современной экономической реальности не наблюдается активности в выборе профессии со стороны индивида в отличие от ситуации, когда профессиональный путь определяется самим рынком труда. Опросы среди выпускников высших учебных заведений показывают, что значительная их часть не находит применения полученным вузовским знаниям и навыкам, а лишь незначительное число специалистов осуществляет профессиональную деятельность в соответствии с профильной специальностью.

Процесс профессионального самоопределения и формирования карьерного пути студентов начинается задолго до их официального окончания высшего учебного заведения. На этапе выбора будущей профессии происходит определение ключевых аспектов, которые будут влиять на дальнейший профессиональный рост личности. Определение специализации подвержено воздействию разнообразных социальных, культурных и экономических факторов. Исследования, посвященные анализу тенденций поступления в высшие учебные заведения, показывают, что молодые люди в большей степени принимают решение о выборе профессии под влиянием мнений родителей и друзей, учитывая

престижность выбранного направления и финансовые аспекты получения образования. Одновременно с этим современный рынок труда демонстрирует перенасыщение специалистами в определенных областях, что является следствием двух взаимодействующих факторов. С одной стороны, перенасыщение обусловлено инерционностью системы высшего образования, которая не всегда способна оперативно адаптироваться к изменениям на рынке труда. С другой стороны, перенасыщение связано с высокой динамичностью социально-экономических процессов, которые требуют от образовательных учреждений более гибкого подхода к формированию учебных программ и специализаций [4].

В свете этих обстоятельств актуальной представляется задача о систематической работе по формированию профессиональной идентичности учащихся школ и студентов высших учебных заведений.

Исследование, опубликованное Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ) в апреле 2024 года, показывает, что в прошлом выбор профессии основывали на личных предпочтениях или мнении родственников. «На интерес к профессии указали 40 %, на рекомендации родителей — 20 %, на пример родителей и личный опыт — по 19 %. Достаточно часто решение получить ту или иную профессию приходит «через окружение» и пример других: рассказы старших (10 %), учителей (8 %), пример других знакомых (8 %) или известных людей (4 %), фильмы, книги (3 %), обсуждения в интернете (2 %) и советы репетиторов (1 %). Часть опрошенных при выборе будущей профессии ориентировались на место проживания и возможности трудоустройства в нем (16 %). При этом только 2 % россиян выбирали профессию, опираясь на потенциально высокий доход в выбранной отрасли» [5].

«Россияне оказались единодушны в том, что профориентационная работа в школах и дошкольных учреждениях нужна (86 %). В том числе 70 % высказываются за ее начало в шестом классе и позже. Среди опрошенных до 44 лет показатель еще выше — 77–78 %. Вводить такую работу в 1–5 классах или в детском саду считают целесообразным в общей сложности 16 %, этот взгляд ближе россиянам старше 60 лет (28 %). Только 5 % россиян полагают, что профориентационную работу проводить в школах и детских садах не нужно вовсе» [5].

В свете представленных данных мы приходим к выводу о том, что социальные нормативы, характерные для советской эпохи, утратили свою актуальность. К таким нормативам относятся, в частности, установки о приоритете общественных интересов над личными, о безусловном служении Отечеству и народу и прочее. Очевидно, что один из ключевых аспектов трудовой активности — концепция служения потеряла свою значимость, уступив место концепции заработка, которая приобретает значение независимо от методов достижения этой цели. Данный процесс приводит к формированию новых типов трудовых отношений и к развитию рынка труда, отличающегося от прежних условий, что является уникальной для страны ситуацией.

В современной научной дискуссии актуален вопрос о том, насколько осознанность выбора профессии является гарантией успешной карьеры. Конкурентоспособность выпускника определяется не только его академическими достижениями, но и качеством практической подготовки, полученной в период обучения. Важной предпосылкой успешной адаптации к профессиональной деятельности является развитое чувство личностной готовности к выполнению задач, связанных с избранной специальностью.

Исследование современной ситуации на рынке труда показывает, что для выпускников высших учебных заведений недостаточно иметь только высокие академические достижения. Работодатели акцентируют внимание на наличии у кандидатов начального опыта в профессиональной сфере, а также на способности к решению конкретных практических задач и готовности принимать на себя ответственность за принятые в рабочем процессе решения.

Считаем важным акцентировать внимание на том, что чрезмерная теоретическая нагрузка и академическая специфика высшего образования создают противоречие между хорошей теоретической подготовкой и низким практическим опытом у выпускников вузов. Данное противоречие приводит к необходимости корректировки образовательных программ с целью создания процесса передачи практических умений и знаний, которые являются ключевыми для успешной профессиональной самореализации.

Требования рынка к качеству производительного труда определяют современные тенденции развития профессионального образования. Специалист нового типа — это продукт системы самостоятельных интегративных процессов в многоуровневой структуре образования. Современный специалист, действующий в контексте XXI века, характеризуется как многоаспектный профессионал, обладающий способностью к нестандартному мышлению и обширными знаниями в рамках своей профессиональной специализации. Такой специалист проявляет активность в гражданской жизни, обладает высоким уровнем духовных, моральных и профессиональных качеств, что позволяет ему эффективно осуществлять свои функции в рамках избранной области деятельности. Он осведомлен о своей стоимости на рынке труда и обладает способностью адаптировать свою специализацию, если это необходимо, в соответствии с требованиями рынка.

Такой специалист обладает психологической готовностью к конструктивному взаимодействию с коллегами, уважает мнения других участников социальной среды, проявляет толерантность и умеет находить решения для разрешения производственных и бытовых конфликтов. Основным капиталом такого специалиста является развитое чувство социальной ответственности перед обществом, семьей, коллективом и личным самосознанием.

В последние десятилетия наблюдается интенсивный процесс социальных трансформаций, которые оказали значительное влияние на динамику развития системы образования. В рамках этих изменений были реализованы инициативы, которые получили отражение в официальных государственных документах, в том числе Федеральном законе Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 278-ФЗ «Об образовании в Рос-

сийской Федерации», Указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации.

В данных документах закреплены ключевые направления развития системы профессионального образования. Внесение инновационных элементов в данную сферу имеет решающее значение для обеспечения прогрессивного развития и стабильности системы профессионального образования, а также для ее адаптации к современным социально-экономическим реалиям. Изменения в системе образования также связаны с изменениями культурных ценностей. Сегодня молодые люди одной из основных причин выбора учебного заведения называют возможность зарабатывать. «Согласно информации Всероссийского центра изучения общественного мнения в Российской Федерации почти 50 % молодых людей начинают работать во время обучения» [6].

Необходимо отметить, что те субъекты, которые отрицательно относятся к совмещению работы и учебной деятельности, объясняют свою позицию тем, что остается недостаточно времени на учебу, что приводит к низкому уровню знаний. Также студенты отмечают, что работа отвлекает их от учебы.

Тем не менее результаты показывают, что «работающий студент — новый социальный тип, обладающий высокой трудовой мотивацией, вполне адаптированный к современным условиям развития рыночной экономики, активный субъект трансформации нашего общества» [7]. Отсюда следует вывод, что системе образования необходимы механизмы воспитания профессиональных компетенций у студентов путем организации стажировок и практик.

Отечественный исследователь Н. Н. Богдан указывает на возможность усиления практической ориентации образовательного процесса. «Это достигается как традиционными методами, такими как проведение практических занятий студентов в условиях действующего производства, привлечение к образовательной деятельности специалистов с практическим опытом, выполнение курсовых и дипломных работ на заказ предприятий, организаций и фирм, так и применением инновационных методов. Под последними мы понимаем организацию проектной деятельности и стимулирование развития студенческого предпринимательства, а также сочетание обучения с трудовой деятельностью в соответствующей специальности» [4].

В рамках изучения данного вопроса представим классификацию студентов по четырем основным категориям.

Процессы, побуждающие к успешному развитию карьеры, привлекают внимание специалистов в области социологии, психологии и экономики. Исследователи стремятся выявить причины и условия, которые способствуют карьерному прогрессу, а также установления закономерностей, определяющих динамику и характер карьерного роста.

Исследование научной литературы, связанной с карьерой и карьеризмом, позволило сделать вывод, что понятие «карьера» каждый исследователь трактует в зависимости от собственных научных изысканий.

Согласно энциклопедии социологии, «трудовая карьера — это продвижение индивида по ступеням профессиональной лестницы в течение всей трудовой жизни, его профессиональные перемещения, смена видов работ на пути к достижению успеха на служебном поприще, выражающемся в занятии более престижными видами труда, более высокой оплате труда, большей служебной ответственности и власти» [8].

Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений Н. Абрамова объясняет понятие «карьера» как «будущность», «поприще», «судьба» [9].

Если мы обратимся к этимологии этого слова, то неслучайно слово «карьера» с итальянского означает жизненный путь, поприще. Это значит, что выбор карьеры, как бы предопределяет всю дальнейшую жизнь человека. Это значит, что попустительское отношение к собственной карьере оставит неизгладимый отпечаток на самой жизни.

В современной науке карьера рассматривается как индивидуальный процесс, характеризующийся целенаправленным развитием профессионального пути индивида, который является ключевым элементом его личностной самореализации. Этот процесс включает в себя последовательное продвижение по служебной лестнице, динамическое развитие профессиональных навыков и компетенций, а также соответствующее изменение уровня вознаграждения, которое коррелирует с особенностями трудовой деятельности индивида.

В рамках анализа концепция карьеры может быть определена как комплексный процесс профессионального развития индивида, охватывающий его динамику движения вверх по профессиональной иерархии и трансформацию профессиональных компетенций от одного уровня к следующему. Кроме того, данный процесс включает в себя и должностное продвижение, которое предполагает достижение определенного статуса и занятие соответствующей должности. Индивид обладает способностью дифференцировать свой карьерный путь, что касается как профессионального развития, так и должностного роста, при этом эти два аспекта карьерного роста могут функционировать автономно и не обязательно совпадать.

Понятие «карьера» не является синонимом непрерывного направленного на продвижение по организационной структуре движения. В научной интерпретации карьера определяется как индивидуально воспринимаемая профессиональная позиция субъекта труда, которая формируется на основе его трудового опыта и личных качеств. Специалист управления персоналом И. Д. Ладанов считает, что «сущностной характеристикой карьеры является не только продвижение индивида по должностным ступеням, но и реализацию им своих возможностей в условиях профессиональной деятельности» [10; 11].

«Карьера — это поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника» [12].

В контексте нашего исследования подход к концепции карьеры предполагает ее многоаспектность, включая как профессиональный, так и личностный элементы развития индивида.

«Профессиональный путь индивида представляет собой процесс воплощения его личностной стратегии развития, в рамках которой он направляется на достижение целей, соответствующих его внутреннему «Я» [13].

Часто в исследованиях отечественных и зарубежных авторов, помимо понятия «карьера», мы сталкивались и с понятием «карьеризм». В нашей работе феномен карьеризма пристально рассматриваться не будет, так как не представляет для нас научного интереса.

Термин «карьеризм» может быть определен как «карьерная агрессия», что означает насильственное вторжение в профессиональное пространство, активное захватывание и удержание позиций на карьерной лестнице, что ведет к подавлению естественных карьерных процессов, искажению кадровой политики и деформации структуры социального управления.

В советское время слова «карьера» и «карьеризм» были одинаково ругательными. Они ассоциировались с чисто русскими словами «выскочка», «казнайка», «ловкач» и играли роль обвинительного штампа. «На Руси и в СССР, когда в сознании населения преобладал общинный характер, «выскочка» считался эгоистом, заслуживающим порицания, поскольку, внося в нормативную систему отношений «свой размер», разрушал ее» [14].

Феномен карьерного развития характеризуется высокой многоаспектностью и сложностью, что находит отражение в широком диапазоне его проявлений и в разнообразии методологических подходов к формированию типологических классификаций карьер. Для глубокого анализа данного явления необходимо провести детальный анализ его видового многообразия.

В рамках классической теории карьерного развития, карьера рассматривается как процесс, включающий в себя профессиональную и внутриорганизационную компоненты. «Профессиональная карьера определяется как последовательность этапов, которые индивид преодолевает на пути к профессиональному самоопределению: начальное образование, трудоустройство, профессиональное развитие, совершенствование личных качеств и профессиональных навыков, достижение пенсионного возраста» [15].

Внутриорганизационная карьера охватывает процесс профессионального роста работника в рамках одной и той же организации, включая его движение по иерархической лестнице. Этот тип карьеры характеризуется тремя основными направлениями развития: вертикальным (продвижение по иерархической лестнице вверх), горизонтальным (перемещение на должности, аналогичные по уровню в организации) и центростремительным (переход на должности, требующие специализированных знаний и навыков) [16].

В рамках изучения карьеры индивида в контексте его трудовой деятельности можно выделить две основные категории карьерного развития: структурированную и неструктурированную. «Структурированная карьера описывается как организованная последовательность профессиональных позиций, которые тесно связаны между собой и часто организованы в иерархическую структуру, отражающую рост доходов и социального статуса индивида» [17]. В свою очередь, неструктурированная карьера обычно ассоциируется с лицами, занятыми в квалифицированных видах работ, таких как рабочие профессии.

Известные специалисты в области деловых отношений С. Самыгин и А. Руденко выделяют следующие виды карьер [18].

- Типичная карьера предполагает постепенную и стабильную эволюцию профессионального роста индивида, которая обычно занимает период в пределах 35–40 лет. В течение данного времени специалист может перемещаться через 8–12 различных должностных уровней, отражая рост его профессионализма.
- Скоростная карьера отличается более интенсивным и ускоренным продвижением по вертикали иерархии, что может сократить временные рамки карьерного роста в 2–3 раза по сравнению с типичной карьерой. Средний срок пребывания в каждой должности для представителей данной группы составляет от одного до двух лет, в то время как для представителей стандартной карьерной модели этот период колеблется от трех до четырех лет.
- Десантная карьера отличается высокой мобильностью и готовностью специалистов занимать различные должности без строгой привязки к определенной профессиональной стезе. Такие специалисты часто демонстрируют способность к быстрой адаптации и возможности заменять других сотрудников внезапно и без предварительного планирования.
- Атипичная карьера описывает ситуацию, когда продвижение по карьерной лестнице происходит с непредсказуемыми взлетами и падениями. Такие специалисты могут перескакивать через одну или две ступени вверх или вниз, что приводит к неравномерной карьерной динамике.
- Непрерывно-прогрессивная карьера отличается поступательным развитием в направлении увеличения уровня квалификации и масштабов профессиональной деятельности. Каждый следующий этап в такой карьере предполагает углубление специализированных знаний и навыков, а также расширение сферы ответственности и возможностей для профессионального роста.
- Прогрессивно-прерывистая карьера — нестабильное профессиональное развитие, характеризующееся периодами роста и падения.
- Внутриорганизационная карьера описывает процесс профессионального развития сотрудника в рамках одной корпоративной структуры. Этот процесс охватывает различные этапы профессионального пути работника, начиная с обучающего этапа, продолжаясь через стадии адаптации, профессионального прогресса, в том числе

развитие и формирование специфических компетенций, и заканчивая реализацией возможностей для карьерного роста в пределах установленного пенсионного возраста.

- Специализированная карьерная траектория определяется последовательным прохождением специалистом ряда этапов профессионального роста, которые осуществляются в контексте одной или нескольких организаций, при этом придерживаясь постоянной профессиональной направленности и сферы деятельности.

- Неспециализированная карьерная модель, которая получила широкое распространение в Японии, основана на убеждении, согласно которому руководитель должен обладать универсальными знаниями и навыками, что позволяет ему эффективно функционировать на любом участке предприятия вне зависимости от его основного профиля деятельности. Процесс карьерного роста в такой модели предполагает приобретение работником способности к многоаспектному восприятию структуры организации, что достигается за счет регулярного перемещения на новые должности не более чем на срок в три года.

- Вертикальная карьерная модель описывает процесс продвижения по служебной лестнице, который включает в себя повышение в должности и, как следствие, увеличение уровня оплаты труда.

- Горизонтальная карьерная модель определяется как расширение или усложнение полномочий на прежнем уровне управления, что предполагает соответствующее корректирование вознаграждения.

- Ступенчатая карьерная модель представляет собой синтез горизонтальной и вертикальной карьерных траекторий, когда смена должностей происходит в сочетании с изменением уровня ответственности и соответствующей компенсацией.

- Скрытая карьерная стратегия характеризуется минимизацией видимости профессионального роста для широкой публики и ограниченной доступностью для индивидов, обладающих обширными сетями деловых контактов вне пределов организации.

- Центростремительная карьерная стратегия, в свою очередь, определяется стремлением к руководящим должностям в структуре компании и связана с повышенными вознаграждениями за труд на занимаемой позиции.

- Замедленная карьерная стратегия отличается длительным пребыванием работника на одной и той же должности, обычно превышающем пять или шесть лет, что приводит к застою и стагнации в профессиональном развитии.

В рамках социологической науки была разработана классификация карьерных путей, которая включает в себя различные типы карьерных траекторий [19]. В частности, выделяются прогрессивный и регрессивный типы карьер. Прогрессивный тип характеризуется непрерывным и стабильным улучшением квалификации и профессионального статуса сотрудника, что предполагает повышение его компетенций и возможностей. Регрессивный тип, напротив, описывает ситуацию, когда уровень компетенций и активности работника не соответствует требованиям его занимаемой должности,

что может привести к снижению профессионального статуса, часто вследствие организационных изменений.

Кроме того, различаются линейные и нелинейные карьеры. Линейная карьера представляет собой последовательное и непрерывное профессиональное развитие, при котором каждый следующий этап карьеры является логическим продолжением предыдущего. Нелинейная карьера, в свою очередь, характеризуется наличием скачков или перерывов в профессиональном росте, что может быть связано с различными обстоятельствами, такими как продолжительные перерывы в трудовой деятельности, смена профессиональной ориентации и другие факторы.

Отечественный исследователь Л. А. Зайцева, ссылаясь на Д. Сьюпера, а также ряд других исследователей в своих работах, выделила стабильные и нестабильные карьеры. «Нестабильные карьеры характеризуются нестабильностью рода занятий либо работой не по специальности. Стабильные карьеры рассматриваются как прямое движение от профессионального обучения к единственно постоянному типу карьеры» [20].

Отечественный ученый А. Долгоруков рассматривает карьеру как процесс многовекторного совершенствования человека. «Основными составляющими процесса являются:

- реальная ситуация;
- желаемая ситуация;
- индивид, который проходит путь от первой ко второй, постепенно повышая степень собственного совершенства» [21].

В научной литературе широко распространено мнение о том, что индивидуальные черты личности оказывают значительное влияние на различные аспекты профессиональной деятельности индивида [21; 22]. Исследования показывают, что личностные ценности играют ключевую роль в формировании мотивационных установок и поведенческих реакций индивида [23]. В числе основных факторов, формирующих личностные ценности, выделяются стремление к материальному благополучию, стремление к уважению со стороны окружающих, а также самореализация и саморазвитие [24].

Исследователи разделяют личностные ценности на базовые и инструментальные. Базовые ценности характеризуются наличием автономного значения для индивида, то есть они ценятся им независимо от их функциональной роли в достижении конкретных целей. В то же время инструментальные ценности выступают в качестве средств или методов для достижения определенных целей, и их значимость зависит от их эффективности в данном контексте.

В рамках исследований, посвященных анализу ключевых личностных характеристик, особое внимание уделяется таким детерминантам, как локус контроля, эмоциональная устойчивость и карьерный инсайт.

Понятие «локус контроля» было введено в научный оборот социальным психологом Дж. Роттером в 1954 году. Данная концепция описывает тенденцию индивидов

приписывать свои достижения и провалы к внутренним или внешним причинам. Приписывание результатов деятельности внешним причинам классифицируется как внешний локус контроля или экстернальность. Исследования показывают, что «склонность к внешней атрибуции является фактором, способствующим усилению чувства беспомощности у индивида» [25].

Приписывание внутренним факторам личностных характеристик результатов деятельности носит название внутреннего локуса контроля или интернальности. Данный термин описывает склонность индивида к восприятию собственных усилий, положительных и отрицательных личностных качеств, наличия или отсутствия специализированных знаний, умений и навыков как определяющих факторов в достижении успеха. Исследователи полагают, что люди, демонстрирующие высокий уровень интернальности, более склонны к достижению выдающихся результатов. Однако они также могут испытывать чувство вины за неблагоприятные события, с которыми сталкиваются в жизни [26].

Эмоциональная стабильность является одним из ключевых атрибутов, определяющих способность индивида адаптироваться к различным внешним условиям. Способность поддерживать внутреннее равновесие в условиях стресса способствует выработке эффективных стратегий решения проблем и успешной адаптации к меняющимся обстоятельствам. Этот аспект оказывает положительное влияние на профессиональный рост и развитие. В контрасте с этим эмоциональная нестабильность может привести к формированию негативного карьерного сценария, при котором возможные препятствия к достижению целей воспринимаются как непреодолимые. Устранение эмоциональной нестабильности считается одним из основных условий для профессионального успеха.

Карьерный инсайт представляет собой глубокое понимание индивидом своих профессиональных сильных и слабых сторон, что позволяет оптимизировать стратегию развития карьеры путем усиления позитивных характеристик и коррекции негативных. Определение четко сформулированных целей профессионального роста и разработка стратегий их достижения в течение определенного времени способствуют повышению устойчивости и предсказуемости карьерного пути.

А. Фонарев акцентирует внимание на том, что индивидуальные особенности личности проявляются и развиваются в процессе жизненной активности и профессионального роста. Он указывает на влияние, оказываемое на эти процессы модусами человеческого существования, которые были сформулированы С. Рубинштейном [27]. Данные модусы охватывают три основных аспекта: обладание, социальные достижения и служение.

Согласно бизнес-тренеру А. Слободянюку, в современном обществе можно выделить три категории людей, делающих карьеру:

- те, кто строит карьеру по типу «все как-нибудь собой образуется» (около 70 % респондентов);

- те, кто строит карьеру с использованием хитрых маневров (20–25 %);
- те, кто строит карьеру через личностное развитие.

Исходя из анализа данных, можно сделать вывод, что 70 % трудоспособного населения не демонстрируют значительного интереса к карьерному прогрессу и, следовательно, не являются конкурентами для тех, кто стремится к профессиональному росту. А. Слободянюк указывает на то, что данная карьерная аморфность обусловлена различными факторами. Некоторые считают, что карьерный рост ограничен возрастом, у других вопрос карьерного развития не стоит на повестке дня, третьи рассматривают возможность карьерного продвижения в долгосрочной перспективе. Кроме того, существует группа работников, которые удовлетворены текущим положением и не проявляют стремления к карьерному росту [28].

Четко сформулированное желание субъекта труда заниматься собственной карьерой в социологии называется профессиональным планированием. Планирование карьеры положительно сказывается на трудовой мотивации работников, стимулирует профессиональное развитие, способствует повышению производительности труда.

Н. П. Беляцкий и С. Е. Велесько указывают на то, что планирование карьеры сотрудников положительно влияет на личный успех и успех всей организации [29].

Если же говорить о факторах, тормозящих карьерное развитие, то здесь предлагается классификация групп факторов, оказывающих негативное развитие на карьерное продвижение [30]:

- физические факторы обусловлены состоянием организма человека;
- социальные факторы обусловлены дезорганизацией на политическом, государственном, экономическом и других уровнях социального устройства;
- идеальные факторы порождают девиации в сферах культуры, нравственности и идеологии;
- психологические факторы связаны с деструкциями в отношениях субъектов карьеры к себе и своему окружению, нерешительностью, опасениями, проблемами интеллекта.

В рамках социологических исследований выявлено, что карьерный прогресс индивида определяется двумя основными факторами: персональным и социально-управленческим. Первый фактор коррелирует с реализацией индивидом потребности в достижении уровня жизни, обеспечивающего его физическую и психологическую безопасность. Второй фактор связан с усиливающейся важностью человеческого ресурса в рамках управленческих процессов, где под человеческим фактором понимаются индивидуальные карьерные амбиции и способности сотрудников, которые могут быть мобилизованы и структурированы для достижения целей организации [31].

Изучением теоретических основ, относящихся к формированию профессиональной карьеры, занимался также Д. Сьюпер, который является основоположником теории развития [32].

Исследование профессионального развития человека, проведенное Д. Сьюпером, выявило ключевую роль Я-концепции в определении профессионального пути индивида. Профессиональная Я-концепция представляет собой уникальный набор представлений о собственной личности, который формируется в ходе жизненного опыта и влияет на серию карьерных выборов, осуществляемых индивидом. Профессиональные предпочтения и выбор типа карьеры являются способом человека ответить на фундаментальный вопрос о самоидентификации: «Кто я?». Таким образом, в процессе карьерного развития индивид может реализовывать свои профессиональные ориентации на уровне бессознательного.

В рамках своего исследования Д. Сьюпер предложил концептуальную модель профессионального пути, основанную на анализе самоконцепции, которая позволяет объяснить динамику карьерных выборов и их связь с личностными качествами индивида.

В рамках исследования особенностей развития профессиональной идентичности Д. Сьюпер предложил теоретическую модель профессионального развития индивида, которая включает в себя пять этапов:

- этап роста (от рождения до 14 лет) характеризуется формированием первичных представлений о собственной идентичности в процессе игровой активности ребенка, которая служит прообразом для будущего профессионального самовыражения;
- этап исследования (от 15 до 24 лет) подразумевает процесс самоопределения молодежи, включающий в себя идентификацию личных интересов, способностей и ценностей, что является предпосылкой для формирования предпочтений в отношении будущей профессиональной деятельности;
- этап стабилизации профессионального статуса (от 25 до 44 лет) отмечается стремлением индивида утвердиться в выбранной сфере деятельности, что требует усилий по улучшению профессиональных навыков и достижения устойчивого положения в рабочей среде;
- этап сохранения профессионального положения (от 45 до 64 лет) отражает желание индивида сохранять достигнутые уровни профессионального статуса и уважения в рабочей среде, что может включать в себя адаптацию к изменениям в рабочей среде и отраслевых стандартах;
- этап уменьшения активности (после 65 лет) характеризуется снижением физической и профессиональной активности индивида, может привести к прекращению трудовой деятельности.

Эта модель представляет собой гипотетическую структуру, которая может служить основой для дальнейших исследований в области развития профессиональной идентичности и карьерного пути индивида.

В рамках своего исследования, изложенного в труде «Человек для себя», Э. Фромм проанализировал структуру личности, выделив пять основных типов, которые различаются по уровню продуктивности. Согласно концепции Фромма, только

один из этих типов, который он обозначил как продуктивный, обладает способностью к творческому самовыражению и самосовершенствованию в профессиональной деятельности, что способствует одновременному развитию личностных качеств и улучшению условий социальной среды. В качестве противопоставления продуктивному типу Фромм описал четыре непродуктивных типа личности: рецептивный, эксплуататорский, накопительский и рыночный. Каждый из этих типов личности обладает специфическим восприятием успешности в профессиональной сфере. Однако, по мнению исследователя, все они, кроме продуктивного типа, не соответствуют истинной продуктивности и, следовательно, являются детерминированными и не отражают реального состояния дел [33].

В контексте академической дискуссии, связанной с изучением феномена профессионализма, значительный вклад внес американский психолог Э. Берн. Он разработал теорию, утверждающую, что родители бессознательно оказывают важное влияние на формирование жизненного пути своих детей, что в конечном итоге может предопределить их будущее. В своей работе «Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры» Берн подчеркнул значимость даже незначительных фрагментов речи, таких как прозвища, шутки или высказывания, которые родители адресуют своим детям. Он утверждал, что такие элементы могут оказывать значительное влияние на дальнейшую жизнь индивида, способствуя либо достижению высоких успехов, либо приводя к социально неприемлемым положениям [34].

Отечественный исследователь Л. Шнейдер представила концепцию, согласно которой управление карьерным развитием неразрывно связано с формированием профессиональной идентичности. В то же время появившиеся в последнее время теоретические подходы к изучению карьерного пути расширяют его определение, включая в него не только достижения в профессиональной сфере, но и осознанную роль в общей успешности индивидуума в жизни [35]. В своем труде «Профессиональная идентичность: структура, генезис и условия становления» Шнейдер акцентирует внимание на том, что карьерная концепция и профессиональная идентичность показываются аналогичными в психологическом аспекте. Тем не менее исследователь отмечает, что необходимо провести более глубокое исследование для обоснования этого соответствия.

Ранее было отмечено, что процесс карьерного развития и формирование профессиональной идентичности базируются на Я-концепции, которая является относительно стабильной структурой, подвергающейся эволюции в течение жизненного пути индивида. Хотя концепции карьеры и профессиональной идентичности разделяют некоторые общие атрибуты, они также демонстрируют ряд существенных различий. Подход к карьерному развитию предполагает высокую степень мобильности, отражающую частое изменение места работы, в то время как профессиональная идентичность характеризуется подлинностью, которая подразумевает глубокое осмысление и понимание профессиональной роли индивида.

Профессиональная идентичность является ключевым аспектом профессиональной компетентности, необходимой для ее признания, а карьерный путь представляет собой стратегию, которую следует реализовывать. В рамках Я-концепции профессиональное будущее индивида отображается в форме универсального образа профессиональной деятельности или же конкретной профессиональной цели. Процесс профессиональной идентичности предполагает активность, основанную на осознанном принятии ответственности, тогда как становление карьеры является целенаправленной деятельностью индивида, которая опирается на эффективное управление рабочими процессами.

Процесс осуществления карьерного пути способствует укреплению самооценки индивида в профессиональной области, что влечет за собой достижение уровня благополучия. В свою очередь, реализация профессиональной идентичности способствует самовыражению личности. Карьерный путь динамичен и характеризуется изменчивостью и направленностью на прогресс, в то время как профессиональная идентичность является базовым аспектом личности, отражающим направленность на самовыражение.

Карьерный путь обладает четкими временными рамками с известными начальным и конечным этапами и неизбежно приходит к завершению. В отличие от этого, профессиональная идентичность обеспечивает профессиональное долголетие индивида, благодаря чему обеспечивается непрерывность и стабильность в профессиональной сфере.

В рамках научного анализа отечественный исследователь Е. Н. Руднева высказывает предположение о взаимосвязи профессиональной идентичности с формой самосознания личности. Согласно ее концепции, формирование профессиональной идентичности является одним из важнейших условий для стабильности и устойчивости самосознания индивида. Е. Н. Руднева утверждает, что процесс профессионального самоопределения сопряжен с поиском деятельности, соответствующей личностным представлениям о себе, и что вхождение в профессиональную сферу предполагает реализацию этого соответствия.

В рамках данной дискуссии понятие «образ Я» используется для описания многоаспектного конструкта, который включает в себя как физические, так и психические атрибуты индивида, а также моральные качества, подверженные изменениям в ответ на социальные и психологические условия. Согласно мнению Е. Н. Рудневой, процесс самоопределения индивида не сводится к простому открытию или познанию, а предполагает активное саморазвитие. Осознание собственных возможностей влечет за собой корректировку самооценки и изменение уровня личных амбиций. При этом способности индивида не только проявляются в его деятельности, но и продолжают изменяться в ходе ее реализации.

Таким образом, профессиональная идентичность является интегральной частью самосознания личности, наряду с самооценкой, и играет важную роль в процессе саморазвития и самосовершенствования индивида.

Исследователь С. Резник с группой ученых также считают, что, вступая в трудовые отношения, необходимо четко поставить перед собой цель, чего именно хочет добиться субъект труда, а значит нужно сделать правильный выбор профессии [36]. К подобному заключению пришел американский ученый С. Р. Кови. Согласно его точке зрения, «чтобы добиться жизненных высот и в том числе чтобы состоялась карьера, необходимо четко определить свои принципы» [37].

В процессе профессионального самоутверждения индивида, который стремится к соответствию своей трудовой деятельности Я-концепции, особое значение приобретает формирование стабильной профессиональной идентичности. Однако в условиях разнообразных объективных факторов, включая экономическую нестабильность, вступают в трудовой процесс с целью удовлетворения базовых материальных потребностей. В то же время для определенной категории лиц профессиональная деятельность представляет собой платформу для реализации творческих потенциалов, усиления личностной самооценки и получения признания в социальной среде. Реализация карьеры связана с переводом Я-концепции на язык профессиональных действий [13]. Отечественные исследователи В. Наумов и М. Гридасов также связывают высокие карьерные достижения с высокой самооценкой [38].

Л. А. Зайцевой выявлено, что «исследование “Я-концепции” в контексте выбора личностью карьеры позволяет раскрыть теснейшие связи между личностным и профессиональным, между тем, что человек есть сам для себя (“Я-концепцией” личности), и тем, как человек организует свою жизнь (выборами личности и выбором карьеры)» [20].

Учеными установлено, что рассогласование личной и профессиональной сфер жизни связано с выбором карьеры, обеспечивающей денежный доход и безопасность [39].

Разбирая понятие «карьера», стоит отметить карьерный рост, а именно этапы, которые проходит субъект деятельности. В этом процессе существует несколько точек зрения.

Первой концепцию разделения жизненного пути на этапы карьерного роста предложила Ш. Бюлер [40]:

- 16–20 лет — подготовительный период;
- от 16–20 до 25–30 лет — начало становления карьеры;
- от 25–30 до 45–50 лет — становление и профессиональный расцвет;
- от 45–50 до 65–70 лет — снижение трудовой активности;
- от 65–70 до смерти — «обряд понижения».

По словам отечественного исследователя В. Р. Веснина существует шесть этапов становления карьеры [41].

Первый этап охватывает возрастной период от 18 до 22 лет, характеризуется как подготовительный и включает в себя процесс получения высшего или среднего профессионального образования. Этот период является фундаментальным для формирова-

ния основ профессиональных компетенций и управленческих навыков будущего специалиста и руководителя.

Следующий адаптационный этап, охватывающий возрастную группу от 23 до 30 лет, связан с интеграцией молодого специалиста в рабочую среду, освоением новой профессии и определением собственного места в коллективе. В середине данного этапа может наступить момент начала карьерного роста в качестве руководителя, причем предыдущая должность специалиста может служить предпосылками для дальнейшего развития в управленческом направлении.

Третий этап, стабилизационный, охватывает возрастную группу от 30 до 40 лет и характеризуется окончательным разделением сотрудников на тех, чьи карьерные перспективы оцениваются как высокие, и тех, чьи карьерные возможности ограничены. Первая группа субъектов демонстрирует высокую мобильность в профессиональном развитии, что предполагает наличие значительных перспектив для карьерного прогресса. В то же время вторая группа субъектов, достигнув определенной ступени в организационной структуре, фиксируется на должностях уровня младших управленцев или специалистов. Однако к данному этапу большинство сотрудников уже обладают высоким уровнем профессионализма.

Этап консолидации, охватывающий период от 40 до 50 лет, характеризуется стабилизацией профессионального статуса и продвижением по служебной лестнице с промежутками в несколько лет. Субъекты труда с доминирующим характером склонны к продолжению карьеры в качестве линейных руководителей, в то время как менее решительные, но более размышляющие индивиды предпочитают работу в штабных должностях.

Отсутствие возможностей для дальнейшего карьерного роста, сопровождаемое психологическими трудностями, связанными с физиологическими изменениями организма, приводит большинство индивидов к так называемому кризису среднего возраста. В этот период люди склонны к оценке достигнутых результатов и осознанию ограниченности возможностей для дальнейшего профессионального роста. В качестве адаптации к новой ситуации они могут переориентироваться на освоение новых сфер деятельности и переход к так называемой горизонтальной карьере.

Этап зрелости, охватывающий возраст от 50 до 60 лет, характеризуется акцентом на передаче знаний и опыта молодому поколению. Последующий завершающий этап, начинающийся после 50–60 лет, связан с подготовкой к уходу на пенсию.

Исследователь подчеркивает, что указанные этапы карьерного развития обладают сугубо индивидуальным значением и зависят от множества факторов. Для одних лиц уход на пенсию может быть желательным с момента получения соответствующего юридического права, в то время как для других, обладающих физическими и духовными ресурсами, такой переход может быть отложен до более позднего возраста.

Выводы

Формирование профессиональной идентичности и развития карьерных путей у молодежи является сложным процессом, характеризующимся рядом постоянных элементов, таких как индивидуальный выбор, амбиции, перспективные взгляды, самоорганизация, система ценностей в социально-профессиональной сфере, профессиональная ориентация и самопознание. Каждый из этих элементов демонстрирует как стабильность, так и склонность к трансформации, что связано с влиянием внешних факторов. Эти элементы карьерной динамики молодежи взаимодействуют между собой, формируя интегрированную систему, которая опирается в первую очередь на комплекс социально-профессиональных ценностей. Профессиональная идентичность отражает способность индивида предвидеть свои будущие действия. Профессиональная ориентация указывает направление личностных профессиональных амбиций, корректирует установленные цели и оказывает влияние на процесс самопознания. Гармоничное согласование всех структурных компонентов карьерного пути способствует развитию устойчивого жизненного мировоззрения индивида.

В современной России молодежь, ориентированная на профессиональное развитие, характеризуется как сообщество, объединенное общими социально-демографическими признаками, психологическими чертами, активным жизненным стилем и совпадающими социально-экономическими, политическими и культурными аспектами. Процесс становления и развития профессиональной идентичности и карьеры среди молодежи проходит через рассмотренные стадии. Тем не менее молодежное сообщество в России обладает не только интегрированными, но и внутренне дифференцированными чертами. Это подтверждается наличием как объективных дифференцирующих характеристик, таких как разброс доходов и уровня жизни, уровень образования и социальное положение родителей, так и субъективных критериев, влияющих на профессиональный рост, которые индивидуально оцениваются каждой из групп молодежи.

Влияние на формирование профессиональной идентичности и карьеры будущих специалистов оказывается многоаспектным и включает в себя воздействие семьи, окружения, рыночных условий труда и педагогов. Каждый из этих факторов играет свою роль, и часто они взаимодействуют, влияя на выбор будущего профессионального пути. Семья может определить первые интересы и вкусы, окружение — открывать новые горизонты и возможности, рыночные условия труда накладывают свои рамки и требования, а педагоги помогают выстраивать взгляды на обучение и профессиональное развитие, предоставляя ключевые знания и навыки.

Список источников

1. Гражданское общество — основа развития России. — Текст : электронный // Общественная палата Российской Федерации. — URL: <https://report2023.oprf.ru/ru/introduction.html> (дата обращения: 20.02.2024).

2. Россия и мир : 2023. Экономика и внешняя политика. Ежегодный прогноз / Руководители проекта: А. А. Дынкин, В. Г. Барановский ; ответственные редакторы: Г. И. Мачавариани, И. Я. Кобринская. – Москва : ИМЭМО РАН, 2022. – 130 с. – Текст : непосредственный.
3. Указ Президента Российской Федерации «Об утверждении Концепции внешней политики Российской Федерации : введ. в действие с 31.03.23. – Москва, 2023. – URL: <http://static.kremlin.ru/media/events/files/ru/udpjZePcMAycLXOGGAgmVHQDIoFCN2Ae.pdf> (дата обращения: 19.02.2024).
4. Богдан, Н. Н. Карьера молодого специалиста : взгляд вуза / Н. Н. Богдан, Е. Могилевкин. – Текст : непосредственный // Управление персоналом. – 2004. – № 13. – С. 34–35.
5. Профориентация : хорошо, но мало! – Текст : электронный // ВЦИОМ : сайт. – 2024. – 09 апр. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/proforientacija-khorosho-no-malo> (дата обращения: 06.05.2024).
6. Ситникова, О. Работать во время учебы в вузе начинают почти 50 процентов россиян / О. Ситникова. – Текст : электронный // МГУ : сайт. – 2008. – 03 июля. – URL: https://msu.ru/press/federalpress/rabotat_vo_vremya_ucheby_v_vuze_nachinayut_rochti_50_prot_rossiyan.html (дата обращения: 21.02.2024).
7. Горюнов, М. А. Работающий студент как социальный феномен / М. А. Горюнов. – Текст : непосредственный // Педагогика. – 2010. – № 3. – С. 117–118.
8. Социология : Энциклопедия / Составители А. А. Грицанов, В. Л. Абушенко, Г. М. Евелькин, Г. Н. Соколова, О. В. Терещенко. – Минск : Книжный Дом, 2003. – 1312 с.
9. Абрамов, Н. Словарь русских синонимов и сходных по смыслу выражений / Н. Абрамов. – Москва : АСТ, 2008. – Текст : непосредственный.
10. Ладанов, И. Д. Мастерство делового взаимодействия : методическое пособие для менеджера / И. Д. Ладанов. – Москва : ЦМИПКС, 1989. – 186 с. – Текст : непосредственный.
11. Ладанов, И. Д. Психология управления рыночными структурами. Преобразующее лидерство / И. Д. Ладанов. – Москва : Перспектива, 1997. – 288 с. – Текст : непосредственный.
12. Ярушева, С. А. Становление и развитие карьеры как кадровая технология управления персоналом / С. А. Ярушева. – Текст : непосредственный // Общество, экономика, управление. – 2018. – Т. 3, № 1. – С. 78–84.
13. Кирт, Н. Л. Динамика представлений о профессиональной карьере психологов образования в процессе профессионального самоопределения : специальность 19.00.07 «Педагогическая психология» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Кирт Наталья Леонидовна. – Москва, 2000. – 21 с. – Текст : непосредственный.
14. Магнитов, С. Н. Дело как личная карьера : система принципов-постулатов : учебно-практическое пособие / С. Н. Магнитов. – Москва : Белые альвы, 2002. – 224 с.

15. Комаров, Е. И. Управление карьерой / Е. И. Комаров. – Текст : непосредственный // Управление персоналом. – 1999. – № 1. – С. 40–50.
16. Иванов, В. Ю. Карьера менеджера как объект исследования / В. Ю. Иванов. – Текст : непосредственный // Менеджмент в России и за рубежом. – 1998. – № 3. – С. 16–17.
17. Аберкробми, Н. Социологический словарь / Н. Аберкробми, С. Хилл, Б. С. Тернер ; перевод с английского под редакцией С. А. Ерофеева. – Казань : Казанский университет, 1997. – 406 с. – Текст : непосредственный.
18. Самыгин, С. И. Деловое общение : учебное пособие / С. И. Самыгин, А. М. Руденко. – Москва : КНОРУС, 2012. – 440 с. – Текст : непосредственный.
19. Новиков, С. В. Профессиональная социализация как основа карьеры государственных служащих : специальность 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» : диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Новиков Сергей Викторович. – Москва, 1999. – 152 с. – Текст : непосредственный.
20. Зайцева, Л. А. Характеристики и факторы выбора карьеры с индивидуально-психологическими особенностями и этапами профессионального становления субъектов : специальность 19.00.01 «Общая психология, психология личности, история психологии» : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Зайцева Людмила Александровна. – Ростов-на-Дону, 2006. – 185 с. – Текст : непосредственный.
21. Долгоруков, А. М. Стратегическое искусство : целеполагание в бизнесе, разработка стратегий, воплощение замысла в жизнь / А. М. Долгоруков. – Москва : ИС-Паблишинг, 2004. – 365 с. – Текст : непосредственный.
22. Васильев, В. Г. Карьера как фактор профессионального развития государственных служащих : специальность 22.00.04 «Социальная структура, социальные институты и процессы» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Васильев Игорь Геннадьевич. – Москва, 1999. – 22 с. – Место защиты: Российская академия государственной службы при Президенте РФ. – Текст : непосредственный.
23. Митюнина, С. В. Модели профессиональной карьеры личности : специальность 22.00.08 «Социология управления» : диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук / Митюнина Светлана Вячеславовна. – Нижний Новгород, 2006. – 168 с. – Текст : непосредственный.
24. Яхонтова, Е. С. Управление ценностями как элемент управления человеческими ресурсами компании / Е. С. Яхонтова. – Текст : непосредственный // Менеджмент в России и за рубежом. – 2003. – № 4. – С. 73–81.
25. Петрушин, В. И. Психология карьеры / В. И. Петрушин. – Москва : Академический Проект : Альма Матер. – 2004. – 207 с. – Текст : непосредственный.
26. Локус контроля. – Текст : непосредственный // Wikipedia : сайт. – URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/Локус_контроля (дата обращения: 17.02.2024).
27. Фонарев, А. Р. Профессиональный психологический отбор профессионала для работы в сфере сервиса : специальность 19.00.03 «Психология труда, инженерная

психология, эргономика» : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Фонарев Александр Ратмирович. – Тверь, 1995. – 22 с. – Место защиты : Тверской государственный университет. – Текст : непосредственный.

28. Слободянюк, А. В. Поиск возможностей карьерного роста, управление развитием персонала / А. В. Слободянюк. – Текст : непосредственный // Управление развитием персонала. – 2009. – № 4. – С. 292–299.

29. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом : учебное пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. – Минск : Экоперспектива, 2000. – 320 с. – Текст : непосредственный.

30. Титова, Е. В. Изучение психологических составляющих карьерной успешности в отечественной и зарубежной психологии / Е. В. Титова. – Текст : непосредственный // Психологический ресурс в экономике и предпринимательстве : материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Ставрополь : СКСИ, 2002. – С. 197–202.

31. Кобзева, В. В. Карьера : суть, планирование, мотивация / В. В. Кобзева, Ю. А. Колесников. – Текст : непосредственный // Управление персоналом. – 2000. – № 1. – С. 46–52.

32. Super, D. E. The psychology of careers / D. E. Super. – New York : Harper & Brothers, 1957. – 150 p. – Direct text.

33. Фромм, Э. Бегство от свободы : человек для себя / Э. Фромм ; перевод с английского. – Москва : АСТ, 2004. – 573 с. – Перевод изд.: *Escape from Freedom* / Erich Fromm. New York, 1941. – Текст : непосредственный.

34. Берн, Э. Игры, в которые играют люди : Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры : Психология человеческой судьбы / Э. Берн ; перевод с английского, под редакцией М. С. Мацковского. – Санкт-Петербург : Университетская книга; Москва : АСТ, 1992. – 397 с. – Перевод изд.: *Games People Play* / Eric Bern, New York, 1964; *What Do You Say After You Say Hello?* / Eric Bern, New York, 1972. – Текст : непосредственный.

35. Шнейдер, Л. Б. Профессиональная идентичность : теория, эксперимент, тренинг : учебное пособие / Л. Б. Шнейдер. – Москва : Издательство Московского психолого-социального института, 2004. – 599 с. – Текст : непосредственный.

36. Персональный менеджмент учебник / С. Д. Резник, Ф. Е. Удалов, С. Н. Соколов, В. В. Бондаренко ; под редакцией С. Д. Резника. – Москва : Инфра-М. – 2002. – 620 с. – Текст : непосредственный.

37. Кови, С. Р. Семь навыков высокоэффективных людей : мощные инструменты развития личности / С. Р. Кови ; перевод с английского М. Ильина, О. Кириченко, под редакцией Е. Харитоновой. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2006. – 374 с. – Перевод изд.: *The 7 habits of highly effective people* / Stephen R. Covey. New York, 2004.

38. Наумов, В. В. Психология карьерного роста : новый взгляд на профориентацию, пути развития карьеры, тренинги карьерного роста / В. В. Наумов, М. А. Гридасов. – Минск : Современная школа, 2009. – 320 с. – Текст : непосредственный.

39. Dorn, F. I. Occupational Wellness : The Integration of Career Identity and Personal Identity / F. I. Dorn. – Direct text // *Journal of Counselling & Development*. – 1992. – Vol. 71. – P. 176–178.
40. Альперович, В. Д. Старость. Социально-философский анализ / В. Д. Альперович. – Ростов-на-Дону : Издательство СКНЦ ВШ, 1998. – 104 с. – Текст : непосредственный.
41. Веснин, В. Р. Этапы карьеры и ее планирование / В. Р. Веснин. – Текст : электронный // *Элитариум* : сайт. – URL: http://www.elitarium.ru/2006/11/30/jetapy_karery_i_ee_planirovanie.html (дата обращения: 16.02.2024).

References

1. Grazhdanskoe obshchestvo - osnova razvitiya Rossii. (In Russian). Available at: <https://report2023.oprf.ru/ru/introduction.html>.
2. Machavariani, G. I., & Kobrinskaya, I. Ya. (Eds) (2022). *Russia and the World: 2023. Annual Forecast: Economy and Foreign Policy*. Moscow, IMEMO Publ., 130 p. (In Russian).
3. Ukaz Prezidenta Rossiyskoy Federatsii "Ob utverzhdenii Kontseptsii vneshney politiki Rossiyskoy Federatsii". (In Russian). Available at: <http://static.kremlin.ru/media/events/files/ru/udpjZePcMAycLXOGGAgmVHQDIoFCN2Ae.pdf>
4. Bogdan, N. N., & Mogilevkin, E. (2004). Kar'era molodogo spetsialista: vzglyad vuza. *Upravlenie personalom*, (13), pp. 34-35. (In Russian).
5. Proforientatsiya: khorosho, no malo! (In Russian). Available at: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/proforientaciya-khorosho-no-malo>
6. Sitnikova, O. (2008). Rabotat' vo vremya ucheby v vuze nachinayut pochni 50 protsentov Rossiyan. (In Russian). Available at: https://msu.ru/press/federalpress/rabotat_vo_vremya_ucheby_v_vuze_nachinayut_pochti_50_protss_rossiyan.html
7. Goryunov, M. A. (2010). Rabotayushchiy student kak sotsial'nyy fenomen. *Pedagogika*, (3), pp. 117-118. (In Russian).
8. Gritsanov, A. A., Abushenko, V. L., Evel'kin, G. M., Sokolova, G. N., & Tereshchenko, O. V. (Eds) (2003). *Sotsiologiya: Entsiklopediya*. Minsk, Knizhnyy Dom Publ., 1312 p. (In Russian).
9. Abramov, N. (2008) *Slovar' russkikh sinonimov i skhodnykh po smyslu vyrazheniy*. Moscow, AST Publ. (In Russian).
10. Ladanov, I. D. (1989). *Masterstvo delovogo vzaimodeystviya*. Moscow, TSMIPKS Publ., 186 p. (In Russian).
11. Ladanov, I. D. (1997). *Psikhologiya upravleniya rynochnymi strukturami. Preobrazuyushchee liderstvo*. Moscow, Perspektiva Publ., 288 p. (In Russian).
12. Yarusheva, S. A. (2018). Formation and development of career as personnel technology of human resource management. *Society, economics, management*, 3(1), pp. 78-84. (In Russian).

13. Kirt, N. L. (2000). Dinamika predstavleniy o professional'noy kar'ere psikhologov obrazovaniya v protsesse professional'nogo samoopredeleniya. Avtoref. diss. ... kand. psikhologich. nauk. Moscow, 21 p. (In Russian).
14. Magnitov, S. N. (2002). Delo kak lichnaya kar'era : sistema printsipov-postulатов. Moscow, Belye al'vy Publ., 224 p. (In Russian).
15. Komarov, E. I. (1999). Upravlenie kar'eroy. Upravlenie personalom, (1), pp. 40-50. (In Russian).
16. Ivanov, V. Yu. (1998). Kar'era menedzhera kak ob'ekt issledovaniya. Menedzhment v Rossii i za rubezhom, (3), pp. 16-17. (In Russian).
17. Aberkrombi, N., Khill, S., & Turner, B. S. (1997). Sotsiologicheskii slovar'. Kazan, Kazanskiy universitet Publ., 406 p. (In Russian).
18. Samygin, S. I., & Rudenko, A. M. (2012). Delovoe obshchenie. Moscow, KNORUS Publ., 440 p. (In Russian).
19. Novikov, S. V. (1999). Professional'naya sotsializatsiya kak osnova kar'ery gosudarstvennykh sluzhashchikh. Diss. ... kand. sotsiolog. nauk. Moscow, 152 p. (In Russian).
20. Zaytseva, L. A. (2006). Kharakteristiki i faktory vybora kar'ery s individual'no-psikhologicheskimi osobennostyami i etapami professional'nogo stanovleniya sub"ektov. Diss. ... kand. psikholog. nauk. Rostov-na-Donu, 185 p. (In Russian).
21. Dolgorukov, A. M. (2004). Strategicheskoe iskusstvo: tselepolaganie v biznese, razrabotka strategiy, voploshchenie zamysla v zhizn'. Moscow, 1S-Publishing Publ., pp. 365. (In Russian).
22. Vasil'ev, V. G. (1999). Kar'era kak faktor professional'nogo razvitiya gosudarstvennykh sluzhashchikh. Avtoref. diss. ... kand. sotsiolog. nauk. Moscow, 22 p. (In Russian).
23. Mityunina, S. V. (2006). Modeli professional'noy kar'ery lichnosti. Diss. ... kand. sotsiolog. nauk. Nizhniy Novgorod, 168 p. (In Russian).
24. Yakhontova, E. S. (2023). Upravlenie tsennostyami kak element upravleniya chelovecheskimi resursami kompanii. Menedzhment v Rossii i za rubezhom, (4), pp. 73-81. (In Russian).
25. Petrushin, V. I. (2004). Psikhologiya kar'ery. Moscow, Al'ma Mater Publ., 207 p. (In Russian).
26. Lokus kontrolya. (In Russian). Available at: http://ru.wikipedia.org/wiki/Lokus_kontrolya
27. Fonarev, A. R. (1995). Professional'nyy psikhologicheskii otbor professionala dlya raboty v sfere servisa. Avtoref. diss. ... kand. psikholog. nauk. Tver', 22 p. (In Russian).
28. Slobodyanyuk, A. V. (2009). Poisk vozmozhnostey kar'ernogo rosta, upravlenie razvitiem personala. Upravlenie razvitiem personala, (4), pp. 292-299. (In Russian).
29. Belyatskiy, N. P., Veles'ko, S. E., & Roysh, P. (2000). Upravlenie personalom. Minsk, Ecoprospektiva Publ., 320 p. (In Russian).
30. Titova, E. V. (2002). Izuchenie psikhologicheskikh sostavlyayushchikh kar'ernoy uspezhnosti v otechestvennoy i zarubezhnoy psikhologii. Psikhologicheskii resurs v ekonomike i predprinimatel'stve: materialy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy konferentsii. Stavropol, SKSI Publ., pp. 197-202. (In Russian).

31. Kobzeva, V. V., & Kolesnikov, Yu. A. (2000). Kar'era: sut', planirovanie, motivatsiya. Upravlenie personalom, (1), pp. 46-52. (In Russian).
32. Super, D. E. (1957). The psychology of careers. New York, Harper & Brothers, 150 p. (In English).
33. Fromm, E. (1941). Escape from Freedom. New York, Farrar & Rinehart, 301 p. (In English).
34. Bern, E. (1964, 1972). Games People Play; What Do You Say After You Say Hello? New York. (In English).
35. Shneyder, L. B. (2004). Professional'naya identichnost': teoriya, eksperiment, trening. Moscow, Izdatel'stvo Moskovskogo psikhologo-sotsial'nogo instituta Publ., 599 p. (In Russian).
36. Reznik, S. D., Udalov, F. E., Sokolov, S. N., & Bondarenko, V. V. (2002). Personal'nyy menedzhment. Moscow, Infra-M Publ., 620 p. (In Russian).
37. Covey, S. R. (2004). The 7 habits of highly effective people. New York, Free Press, 384 p. (In English).
38. Naumov, V. V., Gridasov, M. A. (2009). Psikhologiya kar'ernogo rosta: novyy vzglyad na proforientatsiyu, puti razvitiya kar'ery, treningi kar'ernogo rosta. Minsk, Sovremennaya shkola Publ., 320 p. (In Russian).
39. Dorn, F. I. (1992). Occupational Wellness: The Integration of Career Identity and Personal Identity. Journal of Counselling & Development, 71, pp. 176-178. (English).
40. Al'perovich, V. D. (1998). Starost'. Sotsial'no-filosofskiy analiz. Rostov-na-Donu, SKNTS VSH Publ., 104 p. (In Russian).
41. Vesnin, V. R. Etapy kar'ery i ee planirovanie. (In Russian). Available at: http://www.elitarium.ru/2006/11/30/jetapy_karery_i_ee_planirovanie.html

Информация об авторах / Information about the authors

Белоножко Марина Львовна, доктор социологических наук, профессор, заведующий кафедрой маркетинга и муниципального управления, Тюменский индустриальный университет, г. Тюмень, mlb@inbox.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5517-3740>

Петр Юрьевич Головин, исполнительный директор, ООО «Сытая морда», г. Тюмень

Marina L. Belonozhko, Doctor of Sociology, Professor, Head of the Department of Marketing and Municipal Management, Industrial University of Tyumen, mlb@inbox.ru, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5517-3740>

Petr Yu. Golovin, executive director, LLC "Sytaya morda", Tyumen

Статья поступила в редакцию 29.07.2024; одобрена после рецензирования 12.08.2024; принята к публикации 19.08.2024.

The article was submitted 29.07.2024; approved after reviewing 12.08.2024; accepted for publication 19.08.2024.