

Концептуальные карьерные стратегии молодежи: региональный опыт

Научный руководитель – Егоров Марк Николаевич

Яковлев Алексей Анатольевич

Студент (магистр)

Северо-Восточный федеральный университет имени М.К. Аммосова,
Финансово-экономический институт, Кафедра Экономика труда и социальные
отношения, Якутск, Россия
E-mail: alex.suntar@mail.ru

Аннотация: В статье рассматриваются карьерные стратегии молодежи как план действий, стремление к перспективной деятельности и факторы их формирования. Авторами указывается, что сегодня карьерная стратегия молодежи становится динамичным процессом, требующим постоянной адаптации к новым реалиям жизни. В исследовании отмечается, что хорошо продуманная и разработанная стратегия положительно способствует перенесению любых жизненных переживаний и испытаний, помогает молодым людям достигать своих целей, повышать профессионализм, улучшает свой профессиональный статус и карьерные перспективы. В результате проведенного исследования, авторами разработаны практические рекомендации по формированию карьерных стратегий молодежи, состоящие из 7 пунктов. В качестве одного из путей решения рассматриваемой проблемы, авторами предложен проект «КФорм», направленный на повышение у молодежи мотивации в карьере от 18 до 25 лет г. Якутска Республики Саха (Якутия). Одним из основных мероприятий проекта «КФорм» выступает митап на тему «Как стать уверенным в себе и добиться успеха в карьере?» в виде неформальной встречи.

Ключевые слова: молодежь, карьера, карьерные стратегии, государственная молодежная политика РФ, формирование карьерной стратегии, проектная деятельность.

Введение. К концу XX века в отечественных исследованиях были даны определения что такое карьера. Феномен карьера становится объектом исследования многих социально-гуманитарных дисциплин. Этому способствовало устойчивое развитие и активное внедрение IT-технологий, усиление конкуренции на рынке труда, рост потребления и производства и многое другое. В научных исследованиях особое внимание начинают уделять тому, как добиться успеха в своей профессиональной деятельности, карьере и, следовательно, предлагаются новые рекомендации и советы по их достижению.

Как показывают результаты научных исследований и реальные условия жизни, за последние годы произошли существенные изменения на рынке труда. Так, в настоящее время, мы столкнулись с проблемой разработки и формирования карьерной стратегии у молодежи, как стратегического ресурса развития страны, что препятствует, несомненно, строительству новой России. В современном мире наличие сформированной карьерной стратегии у молодежи способствует достижению поставленных целей и задач, а также успеха в жизни.

В своих исследованиях российские ученые отмечают карьеру как профессиональный прогресс и продвижение в должности, переход от одной ступени профессионализма к другой, что является показателем определенного достойного социального положения человека в обществе. Его ответственное отношение к собственному развитию в выбранной сфере профессиональной деятельности основывается на нравственности, оценке реальных возможностей и пути достижений поставленных целей.

Карьерные стратегии молодежи мы рассматриваем как стремление к перспективной деятельности, которая учитывает их личностный потенциал, уровень сформированных компетенций и социальные условия. Продуманная карьерная стратегия помогает молодежи анализировать, действовать рационально и ответственно при составлении долгосрочного плана на будущее, увидеть перспективы, сосредоточиться на достижении цели и получение результатов своей профессиональной деятельности. Наличие у них карьерной стратегии положительно способствует перенесению любых жизненных переживаний, и показывает наши реальные возможности. Все это в совокупности дает развитие, совершенствование, навыки и опыт.

В научной литературе существует несколько концептуальных методологических подходов в определении процесса формирования карьерной стратегии молодежи. Так, например, В.В. Сериков, Е.Н. Бондаревская, И.С. Якиманская и др., выделяют личностно-ориентированный подход, где ведущими принципами выступают самоактуализация, индивидуализация и субъектность, которые будут способствовать самопознанию, самосовершенствованию, самореализации личности. Другие авторы, Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев и др., отмечают деятельностный подход, направленный на развитие субъектности через деятельность. Авторы сходятся во мнении, что человек, в зависимости от его профессиональных и карьерных предпочтений, может выявлять, оценивать, регулировать и организовывать свой вид деятельности. Социологический подход, по мнению М.В. Кораблева, М.В. Полухина, процесс формирования карьерной стратегии соотносится с профессиональным самоутверждением и обменом карьерными ценностями, что в последствии приводит к последовательному и поэтапному изменению должностных статусов, согласно организационной иерархии.

Использование при разработке карьерных стратегий метода продвижения и организации деятельности обеспечит оптимальное применение движущего механизма и, следовательно, уменьшит действие любых ограничивающих факторов и препятствий.

При формировании карьерных стратегий необходимо учитывать взаимосвязанность выбора в сфере образования, работы и семьи. Обеспечение стабильности карьерного процесса является главной задачей карьерной стратегии. Она содержит в себе цели, включающие путь в профессиональной карьере, их сочетание с жизненным смыслом, основными правилами и взглядами, приводящие к их реализации.

На наш взгляд, на формирование карьеры влияют три социальных когнитивных процесса. Во-первых, убеждение в самоэффективности, во-вторых, ожидание результатов и, в-третьих, карьерные цели и намерения. Эти процессы взаимосвязаны с этнической принадлежностью человека, его культурой, полом, социально-экономическим статусом, социальной поддержкой и любыми встречающимися барьерами на пути к карьере. Они, соответственно, формируют образовательную и карьерную траекторию человека. Мы убеждены в том, что культура и культурные ценности народа существенно влияют на выбор карьеры у молодежи.

Существуют факторы, влияющие на карьеру, такие как внутренние, внешние и межличностные измерения. К внутреннему измерению относится набор интересов и потребностей человека, связанных с его профессией и ее ролью в социуме. Желание человека к социальному признанию и безопасности относится к внешним измерениям. Влияние окружающих людей, семьи как социального института, друзей и учителей – это и есть межличностное измерение.

Как показывает анализ литературы, многие исследователи изучают карьеру в различных аспектах и предлагают всевозможные подходы к ее изучению. Независимо, в каком аспекте рассматривается карьера, только при наличии у человека мотивации, социального статуса и признания в обществе, материального благополучия обеспечивается его всесто-

роннее развитие как целостной личности. При этом главными качествами для успешного построения карьеры выступают целеустремленность, ответственность и коммуникативные способности.

В настоящее время в России большое внимание уделяется проблемам молодежи и подготовки специалистов по работе с молодежью. Устойчивое развитие инновационной экономики государства дает молодому человеку, как главному ресурсу страны, огромные возможности для его максимального самообразования и самовоспитания, самореализации и саморазвития. В стремительно меняющихся условиях развития страны молодежная политика привлекает большое внимание всех органов государственной власти, научных и общественных сообществ. Тем не менее, профессиональное самоопределение, вопросы формирования карьеры и социализации в обществе остаются актуальными вопросами и наиболее важными проблемами современной молодежи.

В 2020 году был принят Федеральный закон от 30 декабря 2020 г. № 489 «О молодежной политике в Российской Федерации», который способствовал укреплению нормативно-правовой базы, определению основных направлений прогресса молодежной политики, закреплению основных полномочий и обязанностей субъектов осуществления государственной молодежной политики, органов исполнительной власти в области общественного правопорядка. Реализация государственной молодежной политики Российской Федерации осуществляется на федеральном, региональном, муниципальном уровне [3].

В Республике Саха (Якутия) действует закон ЗН 49-П от 3 декабря 1998 года «О государственной молодежной политике в Республике Саха (Якутия)», направленный на совершенствование правовых, социально-экономических и организационных условий, которые способствуют успешной самореализации молодежи, их активной интеграции в общество и повышению их влияния в жизни страны. Данный закон отражает стремление учитывать потребности молодежи в различных сферах жизнедеятельности, максимально использовать их потенциал и обеспечить им доступ к образованию, здоровому образу жизни, культурному развитию и поддержке в достижении личных и профессиональных целей. Реализация данного закона предполагает создание повышенных условий для молодежи, оказание им поддержки в решении социально-экономических проблем и обеспечение их участия в формировании и реализации государственной политики [1].

В последние десятилетия в Республике Саха (Якутия) проектная деятельность становится одним из приоритетных направлений развития профессиональной карьеры молодежи. В достижении определенных задач приоритетного направления реализуются различные конкурсы и программы, такие как Конкурс грантов Главы Республики Саха (Якутия), Молодежный фестиваль «Муус Устар» и кадровый конкурс «Таланты Якутии». Подобные мероприятия направлены на развитие гражданского общества, раскрытие профессионального, управленческого и интеллектуального потенциала молодежи, а также на выявление лидеров и поддержку молодежных инициатив.

Таким образом, формирование и развитие карьерной стратегии молодежи являются стержневым составляющим государственной молодежной политики Российской Федерации и Республики Саха (Якутия). Для формирования и развития профессиональной карьерной стратегии молодежи разрабатываются и реализуются различные государственные и региональные проекты и программы, создаются необходимые условия для самореализации молодежи, открываются многофункциональные центры по трудоустройству и занятости молодежи, проводятся образовательные, творческие форумы, стратегические проектные сессии, различные курсы повышения квалификации и переподготовки и др.

Обсуждение. Нами был проведен социологический опрос, основной целью которого являлось выявление сформированности карьерной стратегии среди молодежи Республики Саха (Якутия). В опросе всего приняло участие 287 респондентов, из них – женщин всего

182 (64%), мужчин – 105 (36%). Основной возраст респондентов составило: 18 лет – 61, (23%), 20 лет – 67, (21%) и 21 лет – 46, (16%). Как показали результаты опроса, наибольшее количество респондентов были из г. Якутска – 86 (30%), 31 (11%) из Сунтарского района, и 19 (6%) из Мегино-Кангаласского района Республики Саха (Якутия).

Результаты социологического опроса (см. рисунок 1).

Один из респондентов социологического опроса указывает на обязательное наличие карьерной стратегии у молодежи, в связи с тем, что, в современном мире приветствуется гибкость, опыт и потенциал из-за высокой конкуренции на рынке труда.

Также другой респондент делится своим мнением о том, что необходимо разработать карьерную стратегию более гибко, качественно и быстро с меньшим количеством ошибок и промахов, включающую в себя набор актуальных профессий, тренингов личностного роста, курсов повышения квалификаций и др.

Для выявления отношения молодежи Республики Саха (Якутия) к карьерной стратегии, нами был проведен другой социологический опрос, в котором участвовало 244 человек. Участникам предлагались определенные утверждения, касающиеся карьерных стратегий, из которых они должны были выбрать наиболее близкое к их мнению.

Большинство респондентов 78 (30,9%) скорее согласны с тем, что Диплом об образовании необходим для построения успешной карьеры человека. Так, 81 (33,3%) респондент не согласен с тем, что мужчина должен быть успешнее в карьере, чем женщина. При этом, скорее согласны – 67 (27,6%), что у женщин больше препятствий в построении карьеры, чем у мужчин.

70 (28,8%) – скорее согласны с тем, что карьера является самым главным в жизни человека. Как показали результаты социологического исследования, 95 (39,1%) участников полностью согласны с тем, что карьерные стратегии являются необходимым для каждого человека, кто хочет добиться успеха. 77 опрошенных (31,7%) – скорее согласны, что невозможно построить успешную карьеру без должных связей и знакомств.

На основе теоретического анализа и полученных результатов социологических исследований, мы разработали практические рекомендации по формированию карьерных стратегий молодежи.

1. Начните с установления целей. 2. Образуйте команду. 3. Составьте план действий. 4. Развивайте навыки. 5. Найдите наставника. 6. Не бойтесь расширять горизонты. 7. Обладайте позитивным мышлением.

Результаты. Проведенное нами исследование показало, что современная молодежь не обладает соответствующими знаниями и навыками для эффективного формирования карьерных стратегий. В настоящее время, в связи с изменениями в экономике и социальных условиях, карьерная стратегия является динамичным процессом, требующим постоянной адаптации к новым реалиям жизни. Однако, молодежь не понимает, каким образом можно адекватно оценить текущие требования рынка труда и качественно спланировать свою карьеру на основе этих знаний. Планирование карьеры является ключевым фактором в достижении успеха в профессиональной сфере. Большинство опрошенных считают, что такой план должен быть разработан уже на ранних этапах жизни, а также указывают на важность наличия социальных взаимодействий и связей в создании успешной карьеры.

Мы разработали проект «КФорм», направленный на повышение у молодежи мотивации в карьере от 18 до 25 лет г. Якутска Республики Саха (Якутия). Одним из основных мероприятий проекта «КФорм» является митап на тему «Как стать уверенным в себе и добиться успеха в карьере?» в виде неформальной встречи. Неформальная встреча представляет собой знакомство с успешными руководителями разных сфер деятельности. Спикеры проекта делятся своим экспертным мнением по важным и актуальным вопросам, маленькими жизненными подсказками, хитростями и советами. Помогут разобраться

в происходящих вокруг событиях, усовершенствовать навыки общения и сформировать собственную точку зрения, с целью формирования карьерных стратегий.

Следует отметить, что данное мероприятие было нами реализовано 21 апреля 2023 г. в главном учебном корпусе СВФУ им. М.К. Аммосова, «Центр студенческих инициатив» (см. рисунок 1). В митапе приняло участие 66 студентов 4 спикера и 1 модератор. В ходе неформальной встречи гости дали рекомендации по подготовке перед собеседованием с работодателями, поделились экспертным мнением о том, какими навыками должен обладать успешный человек, рассказали, как студенческие годы помогли в их будущей карьере.

Заключение. В итоге теоретического анализа исследуемой проблемы и реализации разработанного проекта «Кформ» правомерно сделать следующие выводы:

Определены факторы формирования карьерной стратегии молодежи:

- Личностные (набор интересов, связанных с профессией и карьерой, желание социального признания, самоактуализация, самопознание, самосовершенствование, самореализация, самоутверждение, профессиональное самоопределение, саморазвитие и др.).

- Социальные (социальные институты и окружающая среда, единая система воспитания молодежи на основе сочетаний традиций прошлого, настоящего и будущего, социальные нормы и др.).

- Государственные (возможности и условия, создаваемые государством для молодежи: различные государственные, региональные, муниципальные программы, многофункциональные центры по трудоустройству и поддержки молодежи и их инициатив, образовательные форумы, различные курсы повышения квалификации и переподготовки и др.).

В связи с изменениями социально-экономических условий жизни, карьерная стратегия молодежи, характеризующаяся как план действий, определяющий их цели, задачи и способы достижения успеха в любой карьерной области, становится динамичным процессом, требующим постоянной адаптации к новым реалиям жизни. Хорошо продуманная и разработанная стратегия положительно способствует перенесению любых жизненных переживаний, помогает молодым людям достигать своих целей, повышать профессионализм, улучшает свой профессиональный статус и карьерные перспективы, соответственно, она является основным фактором в достижении успеха в профессиональной сфере и ключевым показателем социальной и профессиональной зрелости молодежи.

Источники и литература

- 1) Закон О государственной молодежной политике Республике Саха (Якутия) 3 N 50-II: [принят постановлением Палаты Представителей Государственного Собрания (Ил Тумэн) Республики Саха (Якутия) от 08.12.1998 года]. Доступ из электронного фонда нормативно-технической и нормативно-правовой информации Консорциума «Кодекс». – [Электронный ресурс] – URL: <https://docs.cntd.ru/document/423845511> (дата обращения: 05.01.2024)
- 2) Официальный сайт фестиваля «Муус Устар». – [Электронный ресурс] URL: <https://muusustar.ru> (дата обращения: 01.12.2023)
- 3) Федеральный закон О молодежной политике в Российской Федерации N 489-ФЗ: [принят Государственной Думой 23 декабря 2020 года.]. Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс. – [Электронный ресурс] URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649 (дата обращения: 26.11.2023)

Иллюстрации

№	Вопросы	Общ. кол. уч.	Ответы кол. (%)
1	Знаете ли, что такое карьерная стратегия?	220	Нет – 127 (44,3%)
2	Есть ли у Вас карьерная стратегия?	220	Нет – 155 (54%)
3	Как вы думаете, нужно ли разрабатывать свою карьерную стратегию и почему?	220	Да – 220 (100%)
4	Пройдя опрос, задумались ли Вы о своей карьерной стратегии?	220	Да – 239 (83%)

Рис. : 1. Результаты социологического опроса



Рис. : 2. Фото мероприятие