

Соколова Ирина Александровна

канд. филос. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Дальневосточный государственный

университет путей сообщения»

г. Хабаровск, Хабаровский край

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ПЛАНИРОВАНИЯ КАРЬЕРЫ

Аннотация: в статье рассматриваются особенности планирования карьеры в современном мире. Акцентируется внимание на важности выбора карьерного трека с учетом внутриличностных особенностей. Подчеркивается важность самоанализа, основанного на знании своего психотипа, компетенций и ценностных ориентаций. Рассматриваются этапы планирования карьеры, в особенности современного и будущего рынка труда.

Ключевые слова: карьера, компетенции, профессиональное развитие, карьерные ценности, рынок труда.

Тема профессионального становления и самоопределения актуальна во все времена. Карьера – это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанной с вертикальным ростом в должности или горизонтальным профессиональным развитием. Карьера – это ориентация на реализацию личностного и профессионального потенциала. Главными ее составляющими являются индивидуальный характер карьерных стремлений и постоянно изменяющийся окружающий мир.

Не так давно для характеристики состояния современного мира, специалисты из разных областей использовали термин – VUCA. Это акроним английских слов volatility (нестабильность), uncertainty (неопределенность), complexity (сложность) и ambiguity (неоднозначность). На смену линейности жизни, которая проявлялась в выстраивании своей карьеры в определенной сфере либо по горизонтали, либо по вертикали и где одна профессия сохранялась на всю жизнь приходит многомерность вариантов карьер. Если раньше карьерные переходы в другие профессии расценивались, скорее, как личностная и професси-

ональная незрелость, то теперь такие изменения становятся нормой карьерного развития. Мультипотенциалы, реализующие себя в различных карьерных траекториях одновременно или последовательно не вызывают удивления [2].

Идею о том, что описание мира как VUCA, на которое многие привыкли ориентироваться в последние годы, больше не работает, высказал футуролог Ж.Кассио, предложивший концепцию BANI (brittle – хрупкость; anxious – беспокойство; nonlinear – нелинейность; incomprehensible – непостижимость).

Настоящие вызовы открывают и новые возможности для карьерного планирования. «В нелинейных условиях настоящим искусством станет умение строить опоры несмотря ни на что. Это граничит со стабильностью. Стабильность диктует одинаковый порядок вещей – а устойчивость говорит, что важно сохранять себя и свое состояние, когда кругом штормит» [3].

В хрупком и непостижимом мире очень важно продолжать свое профессиональное развитие, ориентируясь на свой профессиональный интерес, развивая компетенции и отслеживая изменения, происходящие на рынке труда.

Успешные карьерные сценарии складываются с учетом предрасположенности к тому или иному виду деятельности, стремлений и предпочтений личности, соответствия окружающей действительности. Таким образом, выбирая свое успешное профессиональное будущее, мы отвечаем на такие вопросы, как: что я хочу? Что я могу? Что сейчас востребовано? Данная модель профориентации была предложена Ф. Парсоном. и не потеряла своей актуальности и на данный момент времени. Будущая профессия должна нравиться («хочу»), соответствовать способностям человека («могу») и быть востребованной в обществе («надо»).

Таким образом, последовательные ответы на данные вопросы отражают становление, развитие и управление своей карьерной компетенцией, как осознанное оценивание собственного карьерного потенциала и в соответствии с ним эффективное выстраивание карьерного трека. Структура карьерной компетенции представлена следующими элементами:

- знание информации о профессиях настоящего и будущего, понимания индивидуальных профессиональных целей и задач;
- осознания своих знаний, умений, психологических и когнитивных способностей;
- понимания собственной системы ценностей;
- осознание соответствия своих способностей и ценностей, выбранным профессиональным целям и задачам;
- способность выстраивать карьерную траекторию развития в изменчивой внешней среде, ориентируясь на тренды рынка труда и новые вызовы экономики.

Информационная активность по поиску и своего профессионального становления начинается в детстве и затрагивает все этапы социализации. Поиск ответа на вопрос «хочу», подразумевает поиск своей идентичности, своего профессионального предназначения и призвания. Выбор профессии, безусловно, может быть обусловлен ее престижностью, востребованностью, высоким уровнем оплаты труда, желательным социальным положением. Движение в сторону своего профессионального развития основывается на анализе своих сильных и слабых сторон. Основой для выбора своего развития является знание своего психотипа и его особенной проявления в профессиональной среде.

Из всего многообразия классификаций по психотипам, на наш взгляд, наиболее актуальной, является теория акцентуации, которая позволяет максимально полно очертить зону профессиональной успешности на основе представлений об особенностях акцентов. Данная теория была предложена немецким психологом и психиатром К. Леонгардом, который пытался найти подход к целостному описанию человека через выделение основных характеристик, или черт, которые определяют стержень личности – ее развитие, процессы адаптации и психическое здоровье. Особенности поведения людей разных типов соответствуют наиболее ярким проявлениям соответствующих черт. Например, для такого акцента, как истероидность, построение карьеры, ориентированной на публичность и артистичность, является желанной и понятной сферой. Кабинетная же и монотонная работа не доставит данному акценту удовлетворения.

Для такого акцента, как паранояльность характерны такие качества, как целеустремленность, амбициозность и стремление преодолевать сложные задачи, которые определяют его карьерный вектор. «Из параноялов выходят отличные руководители предприятий, харизматичные лидеры, способные мотивировать окружающих людей» [5].

Таким образом, удовлетворенность своей работой, и, следовательно, ее эффективность, зависит от того, насколько выбранный вид профессиональной деятельности соответствует типу личности.

Планировать свое личностно-профессиональное развитие, необходимо опираясь на знание своих компетенций. Анализ своего портфеля компетенций и модели компетенций под желаемую специальность или карьерный трек, поможет выбрать наиболее верное решение. Компетенция – это набор личностных и деловых характеристик человека, которые важны для эффективной работы на занимаемой должности и могут быть измерены через наблюдаемое поведение.

Принято выделять следующие виды компетенций:

– soft (мягкие) skills – это личностные качества, которые входят в основу характера человека. Они приобретаются в течение жизни и проявляются в поведении. Различают следующие виды компетенций: корпоративные, управленческие и профессиональные. Следует отметить, что «не существует универсальной модели компетенций для всех организаций, нет и универсального профиля компетенций по должностям, так как и модель и профиль определяются стратегическими задачами организацией» [4].

Несмотря на это, можно выделить набор универсальных компетенций характерных для позиции руководителя: лидерство, мотивация, ориентация на результат, управление изменениями, управление командой, стратегическое мышление, коучинг, саморазвитие, гибкость, стрессоустойчивость, инициативность, эмоциональный интеллект. Например, универсальными компетенциями для маркетолога являются: многозадачность, системное мышление, креативность, коммуникативные навыки.

– hard (тверды) skills – это навыки, необходимые для профессионального выполнения конкретных рабочих задач. Данные компетенции люди приобретают во время учебы, прохождения курсов повышения квалификации, в процессе работы. Например, для специалиста в области управления персоналом hard skills – это знание рынка труда, владение технологиями рекрутмента, управление системой мотивации, развития, адаптации и оценки персонала. Твёрдые навыки нужны специалисту вне зависимости от того, в какой именно компании он работает. Данные навыки составляют основу профессионального мастерства и развиваются год за годом. Без твердых навыков профессиональное развитие невозможно. Уровень экспертности hard skills подтверждается наличием сертификатов и дипломов о том, что сотрудник имеет необходимые профессиональные навыки;

– цифровые компетенции (digital competencies) – способность решать разнообразные задачи в области использования информационно-коммуникационных технологий. Данные компетенции стали остро востребованы в цифровой экономике. «Цифровизация оказывает преобразующее влияние на все сферы жизнедеятельности современного человека. Цифровизация экономики формирует новое мышление, новые компетенции, новые профессии, определяет специфику труда, определяет новую образовательную парадигму» [4].

Каждая позиция в организации представляет собой совокупность твердых и мягких навыков – skill-based, которые не являются статичными, а изменяются под воздействием вызовов времени.

Вопрос о значимости твердых и мягких навыков в профессиональной реализации и успешности специалиста не является однозначным. В условиях, когда многие специализированные профессиональные знания быстро устаревают и заменяются новыми, на первый план выходит не обладание жесткими навыками, а наличие мягких навыков, так, так они позволяют максимально быстро адаптироваться к происходящим изменениям, открывают возможность к обучению в течении всей жизни и профессиональным навыкам в том числе. Отметим

и тот факт, что, в каждой компании значимость и потребность в тех или иных компетенциях зависит от специфики функционирования организации на рынке.

Для того, чтобы желаемая профессия и должность приносили удовлетворения от процесса и результата работы, заряжали энергией, необходимо совпадение по внутренним ценностям и мотивам и у каждого они свои. Американский психолог Э. Шейн разработал теорию «карьерного якоря», согласно которой мотивация к работе будет тем сильнее, чем она больше будет согласована с личными ценностями человека – «якорями». По ним можно понять, какая карьера окажется наиболее подходящей. Чем лучше люди понимают собственные карьерные мотивы и ценности, тем большее удовлетворение они могут получить от работы. Э. Шейн предложил рассматривать восемь карьерных якорей: профессиональную компетентность, менеджмент, автономию (независимость), стабильность места жительства, вызов, служение, интеграция стилей жизни, предпринимательство. Например, рассмотрим социально значимые профессии, для которых такая ценность как служение является очень значимой и определяющей. Или имея в качестве ведущей ценности – ценность автономность человеку будет очень трудно работать по найму в бюрократической организации с авторитарным стилем руководства, даже имея высокую степень профессиональной экспертности. Позиция руководитель подразумевает наличие напряженности и ответственности, но закрывает потребность в руководстве.

Следующим шагом является этап сопоставления желаемой профессии с психотипом, компетенциями и ценностями человека и принятие решения о движении по выбранной траектории развития или смене маршрута. Выбрав профессию, которая не подходит можно столкнуться с такими проблемами, как: сложности при самореализации как эксперта своего дела, постоянной неудовлетворенностью от нелюбимой работы в процессе ее выполнения или от результата, получаемого на выходе, высокой энергопотерей, неудовлетворительной заработной платой и низким качеством жизни в целом.

Отличным стартом для профессиональной самореализации является совпадение личностных особенностей с целями и задачами выбранной профессии.

Финальным штрихом является мониторинг актуальности выбранной профессии современному и будущему рынку труда. Особенности современного рынка труда являются:

- автоматизация, робототехника и искусственный интеллект;
- применяемые профессиональные навыки уже в будущем не смогут соответствовать рабочим местам, а приобретаемые новые навыки будут быстро устаревать;
- усиливающаяся конкуренция, которая приведет к необходимости постоянного повышения компетенции работников;
- растущее количество профессий с ускоряющимся темпом увеличения;
- сокращение горизонта профессионального планирования;
- спрос не просто на сотрудников, которые умеют делать все, но и на способных к творческому мышлению, компетентных одновременно в нескольких областях, совершенствующих свои профессиональные навыки, умения, говорящих на иностранных языках и готовых к обучению в постоянно развивающейся экономике;
- появление новых профессий.

С точки зрения аналитиков Hh.ru, к профессиям будущего можно отнести: архитектор виртуальной реальности, Менеджер космического туризма, Специалист по медицинской робототехнике, Биоинформатик, Дизайнер виртуальной реальности, Специалист по кибербезопасности, Специалист по робототехнике, дизайнер носимых энергоустройств, проектировщик «умной» среды, консультант по безопасности личного профиля.

Построить свою карьерную траекторию в современном мире, возможно опираясь на метакомпетенции – надпрофессиональные навыки. Метакомпетенции нацелены на решение новых, очень сложных или уникальных задач. Метакомпетенции проявляются в условиях изменений как социально-адаптивные качества. Эти навыки являются универсальными и важны для специалистов самых разных отраслей. Овладение ими позволяет работнику повысить эффек-

тивность профессиональной деятельности в своей отрасли, а также дает возможность переходить между отраслями, сохраняя свою востребованность [1].

Таковыми метакомпетенциями являются: Системное мышление, Навыки межотраслевой коммуникации, Умение управлять проектами и процессами, Клиентоориентированность, Мультиязычность и мультикультурность, Умение работать с коллективами, группами и отдельными людьми, Работа в режиме высокой неопределенности и быстрой смены условий задач, Способность к художественному творчеству, наличие развитого эстетического вкуса.

Определившись с профессией, следующим важным шагом является знание в области образовательной траектории, заключающееся в выборе образовательного учреждения, которое предоставит нужную образовательную услугу. В процессе обучения важно активно прорабатывать профессиональные и общекультурные компетенции, включаться в образовательный процесс, работая на свое профессиональное развитие. Учитывая нелинейность карьерных треков в современном мире, в процессе обучения в вузе можно получить и дополнительное профессиональное образование, позволяющее расширить свою горизонт профессионального планирования, устойчивости и конкурентоспособности на рынке труда.

Таким образом, успешное профессиональное развитие обусловлено такими факторами, как глубокое внутреннее самообследование личности, направленное на выявление личностных психологических особенностей, компетенций, анализ интересных профессиональных горизонтов развития, сопоставление внутренних особенностей с желательным карьерным вектором, анализ актуальности выбранной профессии, выбор образовательного учреждения.

При реализации карьерной стратегии, карьерные консультанты рекомендуют обращать внимание на возможности диверсификации карьеры, не исключая возможности изменить карьерный вектор после выбора специальности в вузе, в процессе обучения и в моменте получения диплома, так как гибкость в обучении является ключевой компетенцией XXI в.

Таким образом, умение адаптироваться в нелинейном мире, постоянно профессионально развиваться, актуализируя свои таланты, является залогом успеха современного специалиста.

Список литературы

1. Атлас новых профессий [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://new.atlas100.ru/>
2. Вапник Э. Мультипотенциалы: руководство для тех, кто уже вырос, но так и не решил, кем хочет стать / Э. Вапник. – М.: Эксмо, 2020. – 256 с.
3. Муштанова Д. Карьерные стратегии в мире ВANI: чего придерживаться, чтобы не потерять работу / Д. Муштанова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rb.ru/opinion/bani-career/>
4. Соколова И.А. Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами вуза в условиях цифровизации образования / И.А. Соколова, А.В. Соколов, Н.А. Калиновская // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Экономика и право. – 2022. – №04. – С. 102–106.
5. Чалова Ю. Практический профайлинг. Искусство прогнозировать мотивы тех, кто рядом с вами / Ю. Чалова. – М.: Весь, 2018 – 221 с.