

Тарасова Ольга Александровна

канд. социол. наук, старший преподаватель
ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»
г. Уфа, Республика Башкортостан

КАРЬЕРНАЯ АДАПТИВНОСТЬ КАК ИНСТРУМЕНТ САМОРЕАЛИЗАЦИИ ЧЕРЕЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

***Аннотация:** в статье рассматривается проблема влияния адаптационных компетенций молодых специалистов на карьерную успешность в условиях неопределенности при смене сферы профессиональной деятельности. С помощью методов анализа научной литературы и данных эмпирических исследований установлено, что ведущую роль в процессе адаптации и построению карьеры могут играть ключевые личностные компетенции индивида, такие как проактивность и осознание личной ответственности за построение собственной карьеры в условиях преодоления карьерных кризисов. Автором даны рекомендации по повышению самомотивации и улучшению карьерной адаптивности.*

***Ключевые слова:** карьера, карьерная адаптивность, проактивность, саморегуляция, профессиональное развитие.*

Актуальность темы развития навыков адаптации к будущей профессиональной деятельности современной российской молодежи вызвана возросшей конкуренцией на рынке труда, ускорением развития технологий и искусственного интеллекта, цифровизацией и компьютеризацией рынка труда. Внедрение новых технологий, повышение требований со стороны работодателей к уровню квалификации работников, развитие удаленной занятости, постоянно меняющиеся задачи в профессиональной деятельности, недостаточно эффективная подготовка обучающихся к требованиям профессии вызывает ряд карьерных трудностей и требует пристального внимания к процессу формирования карьерной адаптивности. Специфика современного рынка труда усиливает потреб-

ность в адаптационных компетенциях будущих специалистов, что в целом будет увеличивать как эффективность трудоустройства работающей молодежи в коммерческой организации, так и способствовать самореализации в профессиональной деятельности.

Немаловажное значение также приобретает успешное овладение и использование навыков саморегуляции и стрессоустойчивости, которые необходимы молодому поколению на протяжении всего периода профессиональной деятельности. Данные вызовы актуализируют рассмотрение такого понятия как «карьерная адаптивность» применительно к будущим специалистам.

Современная молодежь, согласно данным исследования, проведенного Всероссийским центром исследования общественного мнения (ВЦИОМ) в 2021 году, остается ориентированной на построение карьеры и увеличение заработной платы (28%), а также на продвижение в рамках организационной иерархии и рост в должности (19%) [1]. К быстрой смене места работы и/или сферы деятельности готовы 52% молодых сотрудников. В то же время, по данным исследования Фонда общественного мнения (ФОМ) 2021 года, – 48% молодых работников считают, что время от времени необходимо менять место работы, что указывает на склонность молодых людей переключаться между карьерами в разных областях занятости [6].

Приведенные данные свидетельствуют о существующем запросе среди молодых работников по формированию определенного перечня компетенций, способствующих более легкому переходу и адаптации к новому профилю трудовой деятельности.

Для более глубокого понимания понятия «карьерная адаптивность» необходимо обратиться к существующим определениям самого понятия «карьера». Часть исследователей рассматривают карьеру как осознанную трудовую деятельность, ассоциированную с должностным и профессиональным ростом. Другие понимают карьеру как способ повышения власти, авторитета и статуса при продвижении в карьерной иерархии. Общим является понимание карьеры как способа продвижения по службе и одновременно профессионального роста.

Наиболее обобщенным представляется определение, данное М.Б. Артуром, Д.Т. Холлом и Б.С. Лоуренсом: карьера – это последовательность опытов работы субъекта в течение жизни [7, с. 8].

Российские исследователи в свою очередь выделяют следующие трактовки понятия карьеры: как индивидуально осознанной последовательности изменений во взглядах, позиции и поведении, связанной с опытом работы и другой деятельности в процессе трудовой жизни [2, с. 10]. С точки зрения психологии труда, под карьерой понимают совокупность процессов включения человека в различные виды и формы трудовой занятости, участия в них, выхода (исключения) из них на протяжении жизненного пути [4]. Общим для данных определений карьеры является понимание того, что индивид на протяжении своей трудовой деятельности испытывает определенный эмпирический опыт, требующий активного использования не только профессиональных, но и личностных качеств в достижении карьерных целей.

Понятие карьерная адаптивность было введено в научный оборот родоначальником теории построения карьеры М. Савикасом, который определял его как готовность индивида справляться как с предсказуемыми задачами профессионального развития, так и с непредсказуемыми обстоятельствами профессиональной жизни [8, с. 254]. Карьерная адаптивность понимается данным исследователем, как совокупность поведения, компетенций и установок индивидов, направленных на «приспособление себя к подходящей работе» [9, с. 45]. Теория построения карьеры концентрируется на роли субъективного фактора при построении людьми карьерных целей и рассматривает профессиональное развитие как процесс самореализации. Индивидуализация карьерной адаптивности дифференцируется у различных категорий индивидов, что определяет различные профессиональные траектории. М. Савикас и Э. Порфели выделяют способность к саморегулированию как ключевой индивидуальный ресурс, который человек использует в случаях возникновения профессиональной неопределенности, решения сложных проблем в процессе профессионального саморазвития. Благодаря механизмам саморегуляции личность формирует адекватные ре-

акции посредством профессиональных стратегий и действий, направленных на достижение профессиональных результатов и целей [10, с. 668].

Согласно теории построения карьеры исследователи выделяют четыре параметра карьерной адаптивности, поддерживающих стратегии саморегуляции: заинтересованность (concern), контроль (control), любознательность (curiosity) и уверенность (confidence). Параметр заинтересованности определяет, насколько человек осознает свои профессиональные предпочтения и готовится к их реализации. Параметр контроля связан со степенью принятия личной ответственности за развитие своей карьеры и осознаваемого контроля над своей профессиональной ситуацией и будущим. Параметр любознательности выражается в постоянном изучении профессиональной среды, поиском и внедрением информации, необходимой для решения профессиональных проблем, видах и формах существующей профессиональной деятельности и карьерных возможностях. Параметр уверенности предполагает осознаваемую самоэффективность в решении проблем и способность успешно предпринимать необходимые действия для преодоления препятствий, встречающихся в профессиональной деятельности. Все эти элементы в совокупности способствуют формированию проактивной позиции и устойчивости к карьерным кризисам.

Основываясь на данных исследований карьерно-адаптационных способностей, проведенных Н.Г. Кондратюком, А.В. Бурмистровой-Савенковой, В.И. Моросановой, можно выделить следующие ключевые компетенции, которые демонстрируют молодые люди, способствующие повышению карьерной адаптивности:

- 1) проактивность как способ ориентации на получение новых знаний и расширение кругозора;
- 2) быстрая скорость обучения и постоянное желание повышать свой профессиональный уровень;
- 3) умение переключаться между разными стилями коммуникации, ориентация на потребности собеседника;
- 4) стрессоустойчивость и способность сохранять продуктивность;

5) способность находить причинно-следственные связи и не испытывать страх некомпетентности [5].

Таким образом, основываясь на теории построения карьеры, можно сформулировать следующие рекомендации по повышению самомотивации и улучшению карьерной адаптивности:

1) регулярное подведение итогов проделанной работы и выполненных профессиональных задач;

2) анализ собственных личностных качеств, путем выявления своих сильных и слабых сторон;

3) нетворкинг, т.е. расширение горизонтальных связей с коллегами из других компаний и областей деятельности для взаимного обмена практическим опытом;

4) постоянное обучение и составление гибких карьерных планов [3, с. 148].

Таким образом, согласно теории построения карьеры, можно отметить, что управление процессом собственного карьерного развития все больше становится зоной ответственности самого работника. В условиях быстро меняющейся профессиональной среды, экономической неопределённости карьерный успех все больше определяется не только уровнем заработка и должностью, сколько субъективными ощущениями удовлетворенности работника от своей деятельности. Карьерная адаптивность здесь становится способностью к выстраиванию собственной профессиональной траектории: быстрому освоению новых профессиональных ролей, личностных способностях к четкой постановке целей, созданию собственных ценностей и принятию решений в быстро меняющихся условиях профессиональной среды.

Список литературы

1. Аналитический обзор «Человек и его работа» // Официальный сайт ВЦИОМ. – URL: https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii_obzor/chelovek-i-ego-rabota (дата обращения: 15.05.2026).

2. Агейко О.В. Карьера и карьерные ориентации личности / О.В. Агейко // Психолого-педагогические проблемы профессиональной деятельности и обще-

ния: материалы I Международной научно-практической конференции (Гродно, 17 апреля 2009 г.). – Гродно: ГрГУ им. Я. Купалы, 2009. – С. 8–12.

3. Волкова Н.В. Адаптация методики диагностики развития карьеры: шкала «Карьерная вовлеченность» / Н.В. Волкова, А.К. Бордунос, В.А. Чикер // Социальная психология и общество. – 2026. – Т. 17. №1. – С. 146–165. DOI 10.17759/sps.2026170109. EDN JBLVVD

4. Дёмин А.Н. Справочник по психологии труда и психологии занятости / А.Н. Дёмин. – Ч. 2. – Краснодар: Просвещение-Юг, 2012. – 84 с.

5. Кондратюк Н.Г. Шкала карьерноадаптационных способностей М. Савикаса и Э. Порфели: психометрические характеристики русскоязычной версии на выборке подростков / Н.Г. Кондратюк, А.В. Бурмистрова-Савенкова, В.И. Моросанова // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. – 2021. – Т. 18. № 3. – С. 555–575. DOI 10.22363/2313-1683-2021-18-3-555-575. EDN EQRQDF

6. Трудовая мобильность // Официальный сайт Фонда общественного мнения. – URL: <https://fom.ru/Rabota-i-dom/14656> (дата обращения: 15.05.2026).

7. Arthur M.B. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach / M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence // Handbook of career theory. – Cambridge: Cambridge University Press, 1989.

8. Savickas M.L. Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory / M.L. Savickas // The Career Development Quarterly. – 1997. – No. 45. – Pp. 247–259.

9. Savickas M.L. The theory and practice of career construction / M.L. Savickas // Career development and counseling: putting theory and research to work / ed. by S.D. Brown & R.W. Lent. – Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, 2005. – Pp. 42–70.

10. Savickas M. Career Adapt-Abilities Scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries / M. Savickas, E. Porfeli // Journal of Vocational Behavior. – 2012. – Vol. 80. – Pp. 661–673.