

УДК 316.(075.8)

UDC 316.(075.8)

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПЛАНИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ СТУДЕНТОВ

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO PROFESSIONAL CAREER PLANNING FOR STUDENTS

Чэнь Сыци,
аспирант кафедры
социологии БГУ

Chen Siqi,
PhD student of the Department
of Sociology, BSU

Поступила в редакцию 24.02.2025.

Received on 24.02.2025.

В статье рассматриваются теоретико-методологические подходы к планированию профессиональной карьеры студентов. Показана ключевая роль планирования карьеры студентов в их успешном трудоустройстве и интеграции в общество. Рассматриваются субъективные и объективные факторы, влияющие на планирование профессиональной карьеры. В субъективном аспекте подчеркивается важность самопознания, активного профессионального самоопределения и выбора карьерного пути, а также применения системного подхода к планированию карьеры для повышения конкурентоспособности студентов. В объективном аспекте отмечается роль социально-экономических и социокультурных обстоятельств. Представлены и проанализированы этапы и принципы планирования и развития профессиональной карьеры студентов.

Ключевые слова: профессиональная карьера, подходы к изучению планирования профессиональной карьеры, студенты, планирование профессиональной карьеры.

The article deals with theoretical and methodological approaches to planning students' professional career. The key role of students' career planning in their successful employment and integration into society is shown. Subjective and objective factors influencing professional career planning are considered. The subjective aspect emphasises the importance of self-knowledge, active professional self-determination and choice of career path, as well as the application of a systematic approach to career planning to improve the competitiveness of students. In the objective aspect, the role of socio-economic and socio-cultural circumstances is emphasised. The stages and principles of planning and development of students' professional career are presented and analysed.

Keywords: professional career, approaches to the study of professional career planning, students, professional career planning.

Введение. В условиях глобального экономического спада рынка труда в разных странах подверглись значительным изменениям, что особенно усилило давление на трудоустройство выпускников вузов. На рынке труда все более обостряется противоречие между снижением спроса на рабочие места и избытком предложения квалифицированных кадров, что создает серьезные трудности для студентов при выборе профессии. Одновременно с этим стремительное развитие экономики и структурные преобразования в промышленности приводят к повышению требований со стороны работодателей. Современные компании ожидают от соискателей не только глубоких профессиональных знаний, но и владения разнообразными навыками, а также высокой адаптивности к изменениям.

Однако многие студенты не имеют четкого представления о направлениях своего профессионального развития карьеры и недостаточно осведомлены об изменениях

в потребностях общества и отраслей. Это приводит к тому, что они оказываются в невыгодном положении на рынке труда из-за нехватки практических навыков или несоответствия требованиям рынка. Особенно в условиях стремительного технологического прогресса, включая широкое применение таких инновационных технологий, как большие базы данных и искусственный интеллект, требования к кадрам во многих отраслях становятся все более высокими и динамичными. Эти технологически обусловленные изменения требуют от студентов способности к постоянному обучению и готовности к вызовам, связанным с цифровизацией и автоматизацией.

Тем не менее современные студенты обладают такими уникальными преимуществами, как активное инновационное мышление, высокая обучаемость и адаптивность. В условиях быстрого изменения общества научное планирование развития профессиональной карьеры становится особенно важным.

Четкое определение карьерных целей, всестороннее повышение профессиональных навыков и следование тенденциям развития отраслей экономики позволяют студентам преобразовать свои преимущества в ключевые конкурентные качества, быстро адаптироваться к требованиям общества и достичь гармонии между личным профессиональным развитием и созданием общественной ценности. Таким образом, планирование развития профессиональной карьеры является не только важным инструментом для успешного трудоустройства, но и необходимой мерой для преодоления сложностей на рынке труда и содействия стабильному развитию общества.

Концепция планирования карьеры берет свое начало в США в 1908 г., когда Франк Парсонс, известный как «отец профессиональной ориентации», основал первую в мире организацию, занимающуюся профессиональным консультированием. Ее целью было решение растущей проблемы безработицы среди молодежи. Ф. Парсонс впервые ввел термин «профессиональное консультирование», что стало важным шагом в систематизации процесса профессиональной ориентации. Эта новаторская инициатива оказала значительное влияние на развитие теории и практики планирования карьеры, заложив основу для формирования современных подходов в данной области [1, с. 8].

В 1908 г. Ф. Парсонс представил «теорию черт и факторов», которая стала одним из ключевых подходов к планированию карьеры. Она акцентирует внимание на выборе профессии на основе анализа знаний, навыков, способностей и личностных качеств индивида, чтобы обеспечить максимальное соответствие требованиям вакансий [2, с. 81]. Он полагал, что успешный профессиональный выбор основан на сопоставлении личных характеристик (способностей, черт личности, ресурсов) с ключевыми факторами работы, такими как условия труда и уровень заработной платы, что способствует достижению профессионального успеха.

Планирование карьеры – это комплексный и системный процесс самоосознания, включающий глубокое размышление над несколькими ключевыми вопросами. Первый из них – «Кто я?». Этот вопрос побуждает студентов к самоанализу и объективной оценке своих сильных и слабых сторон. Четкое понимание своих особенностей служит основой для правильного выбора профессии и дальнейшего профессионального роста.

Второй вопрос: «Что я хочу делать?». Он касается определения психологической направленности профессиональной карьеры. В разные периоды жизни интересы и карьерные цели могут изменяться, а иногда даже противоречить друг другу. Однако с возрастом и опытом цели становятся более четкими, формируя долгосрочную карьерную цель. На этом этапе студенты должны через самоисследование и практическую деятельность, с учетом своих интересов, способностей и потребностей общества, определить профессиональное направление, что станет основой для дальнейшего карьерного развития.

Третий вопрос: «Что я могу делать?». Он требует анализа личных способностей и потенциала. Ключ к профессиональной ориентации – это личные способности, а карьерный рост зависит от их раскрытия. Студенты должны провести самооценку, выявить свои сильные и слабые стороны, определить области, в которых смогут самореализоваться, и выявить навыки, которые им необходимо развивать. Это поможет принимать более обоснованные решения по эффективному раскрытию своего потенциала при выборе траектории профессиональной карьеры.

Четвертый вопрос: «Какую поддержку мне предоставляет окружающая среда?». Он акцентирует влияние внешней и внутренней среды на профессиональное развитие [3, с. 103]. Поддержка среды включает взаимодействие объективных (состояние экономики и инновационной сферы, отраслевые политики, социокультурные традиции и практики) и субъективных (используемые коммуникационные практики, корпоративные нормы, стили руководства, уровень образования, семейный фон) факторов. Влияние субъективных факторов часто недооценивалось, хотя они играют ключевую роль в выборе профессии и карьеры. Студенты, планируя карьеру, должны учитывать степень поддержки, которую предоставляет их окружение. Анализируя перспективы трудоустройства, атмосферу в компаниях и социальный контекст, студенты могут оценить, насколько внешняя среда благоприятна для их профессионального роста, а также понять, как адаптировать мировоззрение и интегрироваться в организационную культуру для успешной реализации целей в развитии карьеры.

Пятый вопрос: «Какова моя конечная цель в построении карьеры?». Ясное определение этой цели формирует структуру карьерного пути, позволяя студентам действо-

вать целенаправленно, разрабатывать планы и промежуточные цели. Учитывая личные интересы, способности и потребности рынка труда, важно установить реалистичную долгосрочную цель. Это помогает сосредоточиться на необходимых навыках и сохранять уверенность в выбранном направлении, избегая потери ориентира. Постоянная самооценка и корректировка цели обеспечивают баланс между реалистичностью и амбициозностью, подготавливая студентов к ее достижению.

Исходя из вышеизложенного, студенты должны работать над планированием карьеры, включающим выбор работодателя, установление целей и прогнозирование карьерного пути. Постоянное обучение и практика способствуют развитию необходимых навыков и достижению профессионального успеха. Учет изменений в профессиональных обязанностях, профессиональной конкуренции и готовность планировать и корректировать профессиональную траекторию обеспечивают гибкость и устойчивый рост карьеры.

Теория развития карьеры является важной частью профессионального консультирования в западных странах. Она была предложена и развита американскими учеными Гинзбергом и Д. Сьюпером. Начиная с 1940-х гг. на основе исследований в области профессионального консультирования и ориентации они сформулировали концепцию развивающегося профессионального консультирования и его основные принципы. В 1950-х гг., после длительных экспериментальных исследований, ученые разработали целостную теоретическую систему.

Д. Сьюпер утверждает, что развитие карьеры – это динамичный процесс, продолжающийся всю жизнь. Он включает последовательные профессиональные выборы, основанные на ценностях, интересах и способностях, а также их корректировку через исследование, апробирование и рефлексии [4]. Д. Сьюпер выделяет пять этапов этого процесса: рост, исследование, упрочение, сохранение и спад. Каждый этап связан с определенными задачами и вызовами, характерными для данного периода.

Теория Гинзберга включает три этапа профессионального развития: этап фантазий (до 11 лет), этап проб (11–17 лет) и этап реализма (после 17 лет). На этапе фантазий профессии воспринимаются через воображение и мечты, на этапе проб – через осознание необходимости учитывать собственные способности и социальные требования,

а на этапе реализма – через соотношение карьерных целей с личными возможностями и общественными запросами. Эта теория оказала значительное влияние на практику профессионального консультирования и служит основой для планирования карьеры и образования на различных этапах жизни [5, с. 42].

Для студентов, находящихся на стадии реализма, основное внимание должно быть уделено конкретизации карьерных целей и преобразованию идеалов в реальность через обучение и практическую деятельность. Научно обоснованное составление и выполнение задач по планированию карьеры поможет студентам быстрее адаптироваться к потребностям общества и обеспечить успешное начало их профессиональной деятельности и дальнейший профессиональный рост.

Планирование развития профессиональной карьеры – это систематическое определение направлений и путей будущего профессионального роста. Это требует объективной оценки собственных возможностей, осознания своих сильных и слабых сторон с целью выявления умений и навыков, требующих дальнейшего совершенствования. Разумное планирование профессиональной карьеры дает возможность установить реалистичные цели и развивать необходимые качества, повышая свою конкурентоспособность.

Фрэнклин (Franklin) считает, что процесс планирования развития профессиональной карьеры заключается в том, чтобы индивид определил свои навыки, интересы, знания, способности и желания, выявил подходящие рабочие места или должности и создал возможности для планирования и действий, направленных на получение этих позиций [6].

Американский ученый Адеола (Adekola), рассматривая вопрос с точки зрения индивидуальных исследований, считает, что успешное планирование развития профессиональной карьеры позволяет в максимальной степени раскрыть личные преимущества индивида, выявить его потенциал, активизировать его мотивацию и рабочий энтузиазм, создавая тем самым прочную основу для его развития [7].

Планирование развития профессиональной карьеры студентов представляет собой процесс научного осмысления, системного подхода и активной подготовки к будущей профессиональной деятельности. Необходимость планирования карьеры является результатом поэтапного развития профессионального самосознания. Детские стрем-

ления стать учеными, писателями, художниками или инженерами можно рассматривать как зарождение устремлений карьеры, однако они остаются на стадии неосознанного профессионального выбора. Выбор университетской специальности становится важным этапом в процессе планирования профессиональной карьеры, так как он часто отражает начальное представление студентов о своем будущем профессиональном пути. Тем не менее неопределенность в выборе специализации, а также влияние родителей и преподавателей могут приводить к одностороннему или недостаточно продуманному планированию карьеры.

После поступления в университет студенты постепенно определяют направление своей специальности, их физиологическое и психологическое развитие достигает зрелости, а мировоззрение, жизненные установки и ценности становятся сформированными. Эти изменения создают реальную основу для того, чтобы студенты могли начать научное и системное планирование развития своей профессиональной карьеры как независимые субъекты. Планирование развития профессиональной карьеры на этапе университетского обучения является не только процессом уточнения карьерных целей, но и важным практическим этапом, который соединяет профессиональные идеалы с личными способностями и потребностями общества, что имеет огромное значение для развития самих студентов и их будущего. Планирование профессиональной карьеры студентами предполагает:

– Установление разумных учебных целей и планов. У студентов, только что поступивших в университет, обычно выделяются следующие особенности. Во-первых, они испытывают любопытство к университетской жизни и проявляют стремление к получению новых знаний. Во-вторых, активно участвуют в клубах, общественных мероприятиях и социальных проектах. Однако со временем некоторые студенты теряют мотивацию к активной общественной жизни и сталкиваются с отсутствием четких целей и планов для дальнейшего развития, что вызывает состояние растерянности.

Если студенты подойдут к планированию карьеры с научной точки зрения, разработают четкий план карьеры и установят новые цели, это позволит эффективно двигаться по пути их достижения. Такой подход поможет им целеустремленно и стратегически организовать учебу и участие в общественной

жизни, способствуя быстрой адаптации к новым условиям. На этапе университетского обучения формируется профессиональная ориентация, которая выражается в постановке карьерных целей и разработке конкретного плана действий [8, с. 1655].

– Создание рациональной системы знаний. Планирование развития профессиональной карьеры включает два ключевых этапа: самопознание и профессиональное развитие. Эти процессы помогают студентам глубже осознать свои особенности, сильные стороны и потенциал, определить требования к профессиональным качествам в выбранной сфере и выявить разрыв между собственными навыками и потребностями рынка труда. Это позволяет четко определить профессиональную роль и, опираясь на личные интересы, способности и характер, научно оптимизировать структуру знаний, развивать востребованные навыки и совершенствовать профессиональные качества.

Суть планирования развития профессиональной карьеры заключается в том, чтобы помочь студентам понять, что успешное трудоустройство – это не конечная цель профессионального развития, а лишь его этап. Обучение служит не только для выполнения базовых требований для работы, но и для создания основы для реализации личных ценностей и жизненных целей. Научное планирование позволяет студентам глубже осознать значимость обучения и практики, эффективно распределять время, целенаправленно развивать навыки и компетенции, готовясь к устойчивому профессиональному развитию.

– Подготовку к трудоустройству. В настоящее время у многих студентов существуют заблуждения относительно подготовки к трудоустройству. Во-первых, они ошибочно полагают, что этот процесс начинается только перед выпуском, хотя подготовка должна стартовать уже с момента поступления в университет. Во-вторых, содержание подготовки воспринимается однобоко: студенты сводят ее к изучению профессиональных знаний, упуская из виду необходимость развития комплексных навыков, таких как коммуникация, критическое мышление и работа в команде, которые крайне важны для развития профессиональной карьеры.

Цель планирования развития профессиональной карьеры заключается в развитии у студентов ключевых качеств, таких как нравственные принципы, командная работа, логическое мышление, способность принимать решения, коммуникационные навыки,

самопознание и ответственность, соответствующих ожиданиям работодателей. Раннее планирование карьеры позволит студентам целенаправленно повышать свою конкурентоспособность в учебе и практике, создавая прочную основу для успешного трудоустройства и профессионального развития.

– Инициативу и мотивацию к обучению. Планирование развития профессиональной карьеры основывается на самостоятельном выборе целей в будущей профессиональной деятельности студентами, что значительно повышает их мотивацию и осознанность в обучении.

– Осознание необходимости обучаться на протяжении всей жизни (до конца служебной карьеры). Участие в планировании профессиональной карьеры позволяет студентам осознать, что профессиональный рост – это динамичный и долгосрочный процесс, требующий постоянного развития. В условиях быстро меняющейся социально-экономической ситуации и технологического прогресса требования к специалистам постоянно растут. Обучение становится не только инструментом для выполнения текущих задач, но и необходимостью на протяжении всей жизни. Осознание важности непрерыв-

ного обучения укрепляет мотивацию к обновлению знаний и развитию навыков, что повышает конкурентоспособность и способствует успешной адаптации в меняющемся мире. Таким образом, планирование профессионального развития становится основой для долгосрочного личного и карьерного роста.

Планирование развития профессиональной карьеры основывается на ряде ключевых принципов. Прежде всего, необходимо учитывать специфику изучаемой специальности, поскольку цели обучения и квалификационные требования определяют направления развития карьеры. Кроме того, важно принимать во внимание индивидуальные особенности, включая интересы и личные качества. Также необходимо ориентироваться на потребности общества и рынка труда, корректируя карьерные цели в соответствии с социально-экономическими изменениями. Дополнительно планирование должно согласовываться с моделью подготовки кадров в образовательном учреждении, которая служит основой для профессионального роста. Соблюдение этих принципов позволяет создать комплексную и эффективную систему планирования карьеры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гудкова, Е. В. Основы профориентации и профессионального консультирования : учебное пособие / Е. В. Гудкова. – Челябинск : изд-во ЮУрГУ, 2004. – 125 с.
2. Черникова, Л. В. Методология современной профориентации за рубежом / Л. В. Черникова // Вестник института экономических исследований. – 2019. – (3 (15)): 80–87.
3. Жданова, С. Ю. Особенности представлений студентов о карьере / С. Ю. Жданова // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Педагогика, психология, 2011 (4): 102–105.
4. Granrose, C. S. Matching Individual Career Plans and Organizational Career Management / C. S. Granrose, D. Portwood // The Academy of Management Journal. – 1987, 30(4): 699–720.
5. Жолудева, С. В. Особенности профессиональных предпочтений и карьерных ориентаций у подростков / С. В. Жолудева // Профессиональные представления. – 2014 (1): 48–55.
6. Lartey, F. Impact of Career Planning, Employee Autonomy, and Manager Recognition on Employee Engagement / F. Lartey // Journal of Human Resource and Sustainability Studies. – 2021:135.
7. Adekola, B. Career Planning and Career Management as Correlates for Career Development and Job Satisfaction a Case Study of Nigerian Bank Employees / B. Adekola // Australian Journal of Business & Management Research. – 2011. – 1(2):100–112.
8. Нагорная, А. Г. Формирование готовности к планированию профессиональной карьеры у студентов вуза / А. Г. Нагорная // Письма в Эмиссия. Офлайн. – 2011 (10): 1655–1655.

REFERENCES

1. Gudkova, E. V. Osnovy proforientatsii i professional'nogo konsultirovaniya : uchebnoe posobie / E. V. Gudkova. – Chelyabinsk : izd-vo YuUrGU, 2004. – 125 s.
2. Chernikova, L. V. Metodologiya sovremennoy proforientatsii za rubezhom / L. V. Chernikova // Vestnik instituta ekonomicheskikh issledovaniy. – 2019. – (3 (15)): 80–87.
3. Zhdanova, S. Yu. Osobennosti predstavleniy studentov o kar'ere / S. Yu. Zhdanova // Vektor nauki Tol'yatinskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika, psihologiya, 2011 (4): 102–105.
4. Granrose, C. S. Matching Individual Career Plans and Organizational Career Management / C. S. Granrose, D. Portwood // The Academy of Management Journal. – 1987, 30(4): 699–720.
5. Zholudeva, S. V. Osobennosti professional'nykh predpochteniy i kar'ernykh orientatsiy u podrostkov / S. V. Zholudeva // Professional'nye predstavleniya. – 2014 (1): 48–55.
6. Lartey, F. Impact of Career Planning, Employee Autonomy, and Manager Recognition on Employee Engagement / F. Lartey // Journal of Human Resource and Sustainability Studies. – 2021:135.
7. Adekola, B. Career Planning and Career Management as Correlates for Career Development and Job Satisfaction a Case Study of Nigerian Bank Employees / B. Adekola // Australian Journal of Business & Management Research. – 2011. – 1(2):100–112.
8. Nagornaya, A. G. Formirovanie gotovnosti k planirovaniyu professional'noj kar'ery u studentov vuza / A. G. Nagornaya // Pis'ma v Emissiya. Oflajn. – 2011 (10): 1655–1655.