

## Особенности карьерного развития молодежи Северного региона.

Научный руководитель – Гузич Майя Эдуардовна

*Бруслиновская Виктория Сергеевна*

*Студент (специалист)*

Сургутский государственный университет Ханты-Мансийского АО, Сургут, Россия

*E-mail: klyro\_viktoriya@mail.ru*

Современная динамичная социально-экономическая ситуация обуславливает актуальность для науки проблем связанных с формированием и развитием карьеры. Именно карьера как процесс профессионального продвижения дает возможность человеку реализовать свои способности, возможности и потребности. В ходе теоретического анализа, были выделены следующие проблемы: первая обусловлена устаревшей актуальностью научных работ в области карьерного развития; вторая обнаружена в современных научных работах, и обусловлена узкой направленностью.

В 2016-2018 учебном году, нами было проведено исследование особенностей карьерного развития молодежи Северного региона.

Эмпирическую базу исследования составили молодые люди в возрастном периоде от 20 до 30 лет, в количестве 180 человек: 70 студентов-выпускников гуманитарных и экономических специальностей высшего учебного заведения ( $\Theta_1$ ), 110 работающих молодежи с высшим образованием градообразующего предприятия и коммерческой компании ( $\Theta_2$ ).

Для исследования особенностей карьерного развития студентов-выпускников нами использовались методики: «Якоря карьеры» [3], диагностика индивидуальной иерархии карьерных ориентаций; «Стиль саморегуляции поведения - ССП-98» [5], изучение специфики планирования деятельности; «Сочинение о моей жизни через 10 лет» [4], диагностика уровня осознанности карьерных ориентаций, которая обрабатывалась методом контент-анализа.

Проведенный анализ показал, следующие особенности карьерного развития выпускников-студентов [4]:

1. Доминирующими карьерными ориентациями студентов не зависимо от специализации выступают «Стабильность» и «Интеграция стилей жизни», менее востребованными - «Служение» и «Вызов». Это свидетельствует о важности сохранения гармонии между сложившейся личной жизнью и карьерой, уравновешивая потребности человека, семьи и карьеры, а также испытывают потребность в безопасности, защите и возможности прогнозирования карьерного развития.

2. Большинство выпускников определяют для себя одну карьерную стратегию, для них не значимы личностные качества, как достижение карьерных успехов. Выбор должностного статуса зависит от количества карьерных стратегий. При увеличении карьерных стратегий, план карьерного развития становится более детализированным. Самая востребованная сфера деятельности, это работа по профессии. Не прослеживается общая тенденция в уровне анализа карьерного развития, а именно проявился формальный, аналитический, рефлексивный уровень;

3. Стиль саморегуляции поведения при планировании имеет высокий показатель у выпускников гуманитарного направления и средний у выпускников экономического направления, что указывает на сформированность потребности в осознанном планировании деятельности, планы реалистичны, детализированы, иерархичны и устойчивы.

Результаты исследования карьерных особенностей работающей молодежи (методика «Якоря карьеры» [3], тест «Определение мотивации к работе» [2], опросник «Контроль за действием» [3]) позволили следующие выводы:

1. Доминирующими карьерными ориентациями работающей молодежи градообразующего предприятия и коммерческой организации выступают «Стабильность» и «Интеграция стилей жизни», менее востребованными - «Вызов» и «Предпринимательство».

2. Для работающей молодежи не зависимо от корпоративной культуры ведущими мотивационными сферами являются «Продвижение по службе» и «Содержание работы». Эти показатели указывают на то, что они готовы проявлять определенное упорство для карьерного продвижения, но процесс труда должен приносить удовольствие, когда нравились бы сами обязанности [1].

3. Большинство работающей молодежи при планировании своей рабочей стратегии, склонны к смешанному типу ориентировки, то есть в зависимости от ситуации, они могут ориентироваться на действие или на состояние.

Резюмируя выше сказанное, мы можем сделать вывод о том, что у молодых людей не зависимо от профессионального статуса (выпускник или специалист) доминирующими карьерными ориентациями являются «Стабильность» и «Интеграция стилей жизни».

Сопоставление доминирующих карьерных ориентаций с характеристиками моделей карьерных стратегий, выделенных Л.В. Назаровой [6], показало, что и выпускники и работающая молодежь придерживаются «Статусной» модели карьерной стратегии, при выборе карьерного пути доминирует профессиональный статус по отношению к размеру заработной платы.

### Источники и литература

- 1) Бруслиновская В.С. Особенности карьерного развития работающей молодежи градообразующего предприятия Северного региона // Сборник статей по материалам V международной научно-практической конференции. 1 февраля 2018 г. Самара, 2018. С. 62-69.
- 2) Гузич М.Э. Практикум по профессиональному консультированию. Учебно-методическое пособие. Издательство СурГУ, 2012. С. 115.
- 3) Джумагулова А.Ф. Особенности профессиональной мотивации молодых специалистов. Диссертационная работа. Санкт Петербург, 2010.
- 4) Клыпо В.С. Особенности карьерных стратегий выпускников гуманитарных и экономических направлений Высших учебных заведений. Курсовая работа. Сургут, 2016. С. 73.
- 5) Моросанова В.И. Стилевые особенности саморегулирования личности // Вопр. психол. 1991. № 1. С. 121-127.
- 6) Назаровой, Л.В. Карьерные стратегии студенческой молодежи в современном российском обществе. Диссертационная работа. Ростов-на-Дону, 2011.