

Перспективы карьерного консультирования в организациях в условиях глобальной нестабильности

Научный руководитель – Носкова Ольга Геннадьевна

Александрова Екатерина Анатольевна

Аспирант

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет психологии, Кафедра психологии труда и инженерной психологии, Москва, Россия

E-mail: alexandrova_katerina_a@mail.ru

Четвертая промышленная революция оказала существенное влияние на изменения на мировом и локальном рынках труда, в мире профессий, на запросы к навыкам сотрудников организаций [2]. Пандемия COVID-19 ускорила темпы развития данных процессов. В частности, усилился разрыв между навыками и устремлениями работников и реальностью рынка труда, запросами работодателей [5, 12, 13]. Приспособление организаций к новым условиям в период локдауна и к пост-пандемической экономике выразилось в их фокусе на повышении эффективности, прежде всего, через максимальное использование навыков и потенциала своих текущих сотрудников, их дополнительное обучение и переобучение, а также применение гибридной и дистанционной форм занятости, инструментов цифровизации [8, 12, 13]. Вышеперечисленное тесно связано с функционированием системы управления карьерной мобильностью сотрудников, карьерного консультирования в организациях, усилением их роли.

Важно отметить, что в России рынок карьерного консультирования взрослых в настоящее время находится в стадии формирования [3]. В рамках организаций карьерное консультирование продолжительное время применялось преимущественно в международных компаниях для ситуаций выхода сотрудников на рынок труда путем сокращения (аутплейсмент) с привлечением внешних карьерных консультантов. Последние пять лет все больше организаций, в том числе отечественных, рассматривают возможность создания внутренних служб карьерного консультирования или проектов по карьерной мобильности для своих сотрудников с целью снижения текучести, повышения вовлеченности и производительности персонала, при этом в настоящее время единого комплексного подхода по данному направлению не сформировано [1, 2, 3, 6, 11].

В настоящее время при построении программ карьерного консультирования персонала в организациях особенно важно учитывать постоянно изменяющиеся, не всегда прогнозируемые внешние условия. В связи с чем, с одной стороны, в качестве основы использовать проверенные временем, зарекомендовавшие себя комплексные международные модели, например, проект SOCOSE (Т. Kieselbach, 2002), с другой - строить программы консультирования как системы, открытые и гибко реагирующие, подстраивающиеся к различным изменениям - своеобразные экосистемы карьерной мобильности [10, 12, 13].

Такой подход подразумевает под собой ряд вызовов, как например:

- Создание и поддержание актуальной системы ролей, направлений и требований, обоснованной большими данными и применением искусственного интеллекта [4, 8].
- Готовность организации к постоянному поддержанию экосистемы - обеспечение устойчивого карьерного развития и обучения сотрудников, включающее также внимание к их психическому здоровью и достойному завершению карьеры [7, 8].
- Творческий поход руководства к максимально эффективному использованию имеющегося потенциала персонала организации, с учетом специфики возможностей и потребностей присутствующих в нем разных социально-демографических, культурных групп.

- Подготовка карьерных консультантов из числа сотрудников организации, прежде всего руководителей, способных помочь своим подчиненным в атмосфере доверия постоянно переосмысливать свои цели, приоритеты, навыки, потенциал и брать ответственность за свою карьеру [4, 8, 11].

Относительно вызова, связанного с подготовкой карьерных консультантов, отдельным вопросом для дальнейших исследований является объединение разрозненных попыток описать профессию карьерного консультанта для контингента взрослых людей, выявление ее специфики применительно к внутренним консультантам организаций, пересмотр с точки зрения условий глобальной нестабильности.

Источники и литература

- 1) Алаеддин Л.И., Литвина М. И. Реализация программ карьерного консультирования в организации // Экономические исследования и разработки. – 2021. - №1. – С. 26-32.
- 2) Александрова Е.А. К вопросу изучения вынужденной карьерной переориентации взрослых в отечественных исследованиях // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2021» / Отв. ред. И.А. Алешковский, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов, Е.И. Зимакова. [Электронный ресурс] – М.: МАКС Пресс, 2021. – 1 электрон. опт. диск (DVD-ROM); 12 см. – 2000.
- 3) Валуева М. Карьерное консультирование в России и мире: история развития и ситуация сегодня // Управление персоналом. – 2019. - №38 (546). – С. 65-71.
- 4) Жураховский А.С. Особенности создания сервиса карьерного консультирования в организации // Друкерский вестник. - 2019. - №5. – С. 179-185. DOI: 10.17213/2312-6469-2019-5-179-184.
- 5) Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом / Е. В. Минина, Е. С. Павленко, М. А. Кирюшина, А. А. Якубовская. — М.: НИУ ВШЭ, Институт образования, 2021. — 102 с. — 100 экз. — (Современная аналитика образования. № 2(51)).
- 6) Чекан А. А., Матюнин Л. В. Особенности обучения персонала на различных этапах жизненного цикла организации // Вестник МГОУ. Серия: Экономика. - 2018. - №2. – С. 188-195.
- 7) Argypoulou, K. (2021). Sustainable Career Development: A New Challenge in Career Counselling in the Modern Era. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 8(12), 128-138. DOI: 10.14738/assrj.812.11393.
- 8) Careers in transition: How will outplacement evolve to help companies and workers respond to upheaval?: <https://workforce-resources.manpowergroup.com/home/right-management-careers-in-transition>.
- 9) Dvořák, M., Rovný, P., Grebennikova, V., Faminskaya, M. (2020). Economic impacts of Covid-19 on the labor market and human capital. *Terra Economicus*, 18(4), 78–96. DOI: 10.18522/2073-6606-2020-18-4-78-96.
- 10) Kieselbach, T., Mader, S. (2002). *Journal of Business Ethics*, 39(1/2), 13–20. DOI:10.1023/a:1016315530823.
- 11) Talk The Talk: How Ongoing Career Conversations Drive Business Success: https://www.right.com/wps/wcm/connect/728860eb-e39f-4d31-a75c-aae2810e8864/RM_TalkTheTalk_Whitepaper_lo.pdf?MOD=AJPERES.

- 12) The Great Realization: Accelerating Trends, Renewed Urgency: <https://workforce-resources.manpowergroup.com/turtl-docs/the-great-realization-accelerating-trends-renewed-urgency-xp>.
- 13) Top 21 Trends for 2021: Transforming Talent and the Future of Work: <https://workforce-resources.manpowergroup.com/workforce-trends/top-21-trends-for-2021> .