

Жизненный путь личности и карьерные ориентации российской молодёжи

Научный руководитель – Юрасова Мария Владимировна

Азарова Анастасия Александровна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра экономической социологии и маркетинга, Москва, Россия

E-mail: nastya_azarova02@mail.ru

Выбор сферы профессиональной деятельности, будущей или настоящей профессии, карьерной траектории производится на жизненном пути каждого современного человека. Наиболее остро вопрос выбора будущей карьеры поднимается у людей в молодом возрасте. Выстраивание ориентаций в профессиональных сферах начинается в самом начале жизненного пути личности, и развивается постепенно с приобретением в обществе социального статуса и социализацией в целом.

Проблема формирования ориентаций в карьере у молодёжи приобретает всё более явный характер в условиях высокой изменчивости текущих социальных и экономических процессов, а также с динамичным рынком труда, возникновением новых видов и форм занятости. Молодые люди всё чаще сталкиваются с работой не по специальности, частой сменой сфер деятельности и профессий в целом, что часто является результатом ошибок в построении карьерных стратегий.

Так появляются новые требования к самой молодёжи, которой в настоящее время для вступления в профессиональную сферу требуется подходить более серьёзно и осознанно, заранее составлять и прогнозировать перспективы самореализации в карьерном пути, развивая настороженность, гибкость и адаптивность к быстротекущим изменениям как качества успешной профессиональной личности. Перед компаниями, формирующими предложения для рынка труда, также стоит непростая задача в предложении конкурентно-способных условий труда и создании других факторов привлечения квалифицированных специалистов.

В настоящее время проблема формирования карьерных ориентаций молодёжи исследована достаточно подробно. Успешная карьера всё чаще становится самоцелью и основной ценностью в жизни человека. Согласно концепции жизненного пути личности, зарождение карьерных ориентаций происходит в течение жизни и со становлением индивидуальности, формированием социального статуса человека и трансформируется в зависимости от событий социального и исторического контекста, которые его окружают [1, 2]. При этом стоит принимать во внимание особенности молодёжи как социальной группы, обращая внимание и на отличительные черты, различия в ценностях нескольких поколений, входящих в возрастное поле молодёжи.

Зачастую, карьерные ориентации личности рассматриваются как показатель предполагаемого образа профессионала, учитывающего требования рынка труда и внешних изменений, а также стремящегося к конкурентоспособности и самостоятельности [3]. Формирование карьерного самоопределения в основном ключе происходит под влиянием как социальных факторов, таких как, поддержка семьи, уровень и качество образования, престиж профессии и др., так и экономических факторов, например, включающих уровень заработной платы, ситуацию на рынке труда и региональные особенности.

Значительное количество исследований в данной области позволяет провести вторичный анализ различных социальных и экономических исследований, касающихся карьеры, рынка труда, отношения к ценностям и труду. Полученные результаты, с одной стороны,

позволят проанализировать отношения молодёжи к выходу на профессиональный путь и понимать возможные запросы. С другой стороны, анализ рынка труда, а именно предложений от компаний по работе и наличие требований к кандидатам вакансий, позволят проанализировать восприятия молодых специалистов в рамках бизнеса, а также насколько ожидания сторон соискателя и компании совпадают.

Таким образом, исследование карьерных ориентаций молодёжи, основывающееся на вышеперечисленных концепциях, должно включать несколько методов исследования для получения наиболее релевантных результатов. Разделение факторов формирования ориентаций в карьере на социальные и экономические, позволит провести системный анализ и сформировать практические рекомендации как для сферы образования и воспитания, где карьерные ориентации начинают своё формирование, так и для компаний, организаций и специалистов в HR, которым необходимо формировать стратегии привлечения и удержания сотрудников.

Источники и литература

- 1) Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. М., Мысль, 1991.
- 2) Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. СПб.: Питер, 2001.
- 3) Кожевникова А. С. Карьерные ориентации в профессиональном образовании: проблема определения // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. 2010. № 2(34). С. 144-149.