

**К вопросу изучения вынужденной карьерной переориентации взрослых в
отечественных исследованиях**

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

Отечественная наука рассматривает ситуации, связанные с началом или изменениями в карьере, в нескольких контекстах. С одной стороны, изучается психологическая готовность к профессиональной деятельности студентов вузов различных специальностей (О.Б. Дмитриева, 1997; С.Е. Моторная, 1997; А.Н. Иноземцева, 2002; И.А. Калинина, 2007; Д.С. Киселева, 2009 и др.). С другой стороны, с переходом страны к рыночной экономике началось изучение психологических аспектов ситуаций вынужденной профессиональной переориентации военнослужащих на гражданские специальности (В. П. Петров, 1993; В.В. Гафнер, 2004; С. Б. Волков, 2010; Т.А. Чертушкина, Н.Б. Шмелева, 2012 и др.), а также кризисов, переживаемых взрослыми людьми в связи с потерей работы (Л. Пельцман, 1992; Т.С. Чуйкова, 1998; М.А. Ратникова, 1999; А.Н. Дёмин, 2005; А.П. Тимошкин, 2001; Н.Н. Мисячна, 2015 и др.). Отдельно учеными исследуется психологическая готовность к профессиональной переориентации по инициативе оптанта (М.А. Ратникова, 1999; М. В. Клищевская, 2001; Л.К. Портнова, 2004; С. Т. Джанерьян, 2005; Д. А. Балухто, 2006; Н. Р. Хакимова, 2008; Л. И. Дементий, 2009; Д.В. Старикова, 2013; Н. В. Батурина, Н. А. Батурин, Е. И. Плакида, 2018).

Выполненный нами анализ отечественных диссертационных исследований, фокусом которых является ситуация потери работы, показывает, что основными респондентами в них являются взрослые люди, состоящие на учете в Центрах занятости населения [5, 7, 8, 9]. Таким образом, в фокус внимания исследователей чаще попадает только часть процесса вынужденного переходного периода в карьере: этап после увольнения и постановки на учет в Центр занятости. Для целостного понимания феномена психологической готовности к вынужденной карьерной переориентации, на наш взгляд, важно включать и более ранний этап процесса переориентации - уведомление сотрудников о предстоящем увольнении, как это сделано в исследовании А.Н. Дёмина [4]. Десятилетний опыт проведения интервью с участниками реализуемых нами программ аутплейсмента (от англ. «outplacement» - комплекс мероприятий по карьерному консультированию сотрудников, выходящих из организации по инициативе работодателя (сокращение), в отношении дальнейшего построения ими карьеры и поиска работы, проводимого за счет средств работодателя) свидетельствует: запуск процесса вторичной оптации как процесса самоопределения в отношении нового места работы или профессии начинается с момента официального уведомления об увольнении или с момента начала осмысления субъектом наблюдаемых изменений в организации.

Таким образом, переживание субъектом ситуации вынужденной карьерной переориентации и осуществление им действий для успешного ее разрешения может начаться задолго до официального выхода из организации, а в некоторых случаях процесс вынужденной карьерной переориентации субъекта может пройти и без его выхода из организации, например, при реализации работодателем программ преаутплейсмента [1]. Это особенно важно учитывать в условиях интенсификации изменений на мировом и локальном рынках труда

за последние пять лет: процессы цифровизации и цифровой трансформации общества ведут к изменению форматов занятости, быстрому устареванию и рождению новых профессий, ролей независимо от экономических кризисов, что создает условия постоянной смены циклов вынужденной карьерной переориентации для сотрудников организаций [2, 10-15]. Анализ ключевых отечественных научных публикаций показывает, что ситуация вынужденной карьерной переориентации рассматривается и в рамках изучения профессиональной и карьерной мобильности [3, 6]. Однако интерес ученых, как правило, сосредоточен на молодежи и в полной мере не учитывает особенности влияния текущей демографической ситуации, как, например, старение рабочей силы, тем самым не охватывая значительную часть представителей населения зрелого возраста.

Источники и литература

- 1) Александрова Е. А. Аутплейсмент: эффективное использование человеческих ресурсов // Современные технологии управления персоналом. 2021. No. 2. С. 117-119.
- 2) Атлас новых профессий 3.0. / под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. — М.: Интеллектуальная Литература, 2020. 456 с.
- 3) Гнедова С.Б. Возрастные и индивидуальные детерминанты профессиональной и карьерной мобильности // Материалы V Международной научно-практической конференции (к 130-летию организации первой в России психофизиологической лаборатории в г. Казани). Казань, 2015. С. 509-514.
- 4) Дёмин А.Н. Личность в кризисе занятости: стратегии и механизмы преодоления кризиса: дис. ... д-ра психол. наук. Краснодар, 2005. 407 с.
- 5) Ратникова М.А. Исследование психологических особенностей профессиональной переориентации в зрелом возрасте: дис. ... канд. психол. наук. М., 1999. 196 с.
- 6) Седых А.Б. Карьерная мобильность личности в контексте современных воззрений на карьеру // Человек. Сообщество. Управление. 2012. No. 2. С. 54-66.
- 7) Усова Н.В. Формирование адаптационной готовности личности // Современные наукоемкие технологии. 2016. No. 10-1. С. 195-199.
- 8) Чуйкова Т.С. Саморегуляция активности при преодолении человеком кризиса, связанного с потерей работы: дис. ... канд. психол. наук. М., 1998. 170 с.
- 9) Місячна Н.М. Тренінгова програма, що спрямована на підвищення психологічної готовності безробітних до зміни професії та перенавчання // Проблеми сучасного педагогічного образования. 2015. No. 47-3. С. 231-247.
- 10) Humans Wanted: Robots Need You: <https://www.manpowergroup.com/workforce-insights/world-of-work/skillsrevolution-series>
- 11) Ready For Change 2020. Сотрудники готовы меняться. А Вы: https://manpowergroup.ru/assets/files/2017_09_28_0000_-_Ready_for_Change_2020_v2_6.pdf
- 12) Skills revolution reboot: <https://workforce-resources.manpowergroup.com/white-papers/skills-revolution-reboot-2021-report>
- 13) The five imperatives of a successful digital transformation: <https://web-assets.bcg.com/d7/d5/62d10a9d4082b5dd5f08d7273d3d/the-five-imperatives-of-a-successful-digital-transformation-final.pdf>
- 14) The Future Factory. Mapping the Skills That Will Power Manufacturing: https://manpowergroup.ru/assets/pdf/Future_Factory_Whitepaper.pdf

- 15) The future of work after COVID-19: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Featured%20Insights/Future%20of%20Organizations/The%20future%20of%20work%20after-COVID-19-Report-vF.pdf>