

ОБЩИЕ ТЕНДЕНЦИИ К РАЗВИТИЮ КАРЬЕРЫ В КРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ

Г.Э. Соу, Е.С. Пискайкина

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королёва, г. Самара*

Аннотация. В статье представлены общие тенденции управлению карьеры в кризисных условиях. Карьерные тенденции предлагают большие практические идеи для улучшения всех процессов и взаимодействия руководства и сотрудников. Для работодателей они предлагают ряд проблем. Рост потребности в технологических навыках должен подтолкнуть сотрудников к регулярному совершенствованию своих технологических ноу-хау.

Ключевые слова: управление карьерой, карьерные тенденции, технологические навыки, карьера, рынок труда.

Демографическая политика государства, современные и традиционные культурные тенденции, а также новые технологии стремительно меняют рынок труда. Население планеты растет, к тому же люди живут гораздо дольше, чем мы привыкли. Автоматизация различных элементарных процессов быстро заменяет в повторяющихся задачах человеческий труд, а новые инструменты коммуникации вытесняют ранее популярные средства массовой информации, требуя всё более продвинутых навыков обучения для обеспечения растущему человечеству новых рабочих мест. Компании для своего развития и для профессионального и личностного роста своего персонала различными способами стимулируют привлечение и удержание сотрудников, и здесь немаловажно присутствие подходящих по профессиональным и личностным компетенциям людей в нужном месте и в нужное время. В это же время часть организаций полагает, что «развитие случится само собой», и в конечном итоге могут дорого заплатить за это заблуждение.

Современная концепция управления карьерой предполагает системное, планомерно организованное воздействие на процессы формирования, распределения, перераспределения и использования человеческого капитала в целях организации.

Реальность такова, что хорошо продуманные усилия по развитию карьеры, включающие использование инновационных технологий, поддержку менеджеров, сложную систему мотивации, а так же способы показать сотрудникам, как ориентироваться в своей карьере, являются ча-

стью комплексного решения для развития карьеры, которое приносит свои плоды. Чтобы успешно реализовать себя, работники должны знать основные стратегии для поддержки развития карьеры, новинки в нужной отраслевой области, а также уметь объединять свои текущие усилия с улучшенными современными практиками, инструментами, технологиями и идеями. Многие компании нанимают молодых работников (поколения Z – даты рождения: с 2000 г. по сегодняшний день), которые не просто выросли с интернетом, а родились с аккаунтом в Instagram и уже не представляют себе жизнь без цифровых технологий, чтобы создать внутренний конвейер талантов, поскольку *бэби-бумеры* (даты рождения: с 1943 до 1963 г) выходят на пенсию. Средний работник сегодня остается на каждом из своих рабочих мест в течение 4,4 лет[8], согласно самым последним данным, доступным Федеральная служба государственной статистики[3]. Но ожидаемая продолжительность нахождения сотрудников в возрасте от 18 до 35 лет на одном и том же рабочем месте чрезвычайно мобильна[4]. В среднем эта возрастная группа остается на одном и том же предприятии 1.8 лет[5]. Недавние исследования взаимодействия показывают, что продвижение по службе и повышение квалификации являются основными причинами, по которым сотрудники остаются со своими работодателями, не стремясь сменить место работы[3]. Девяносто один процент *Миллениалов* планируют оставаться на одной и той же работе менее трех лет, согласно опросу с 1189 сотрудниками и 150 менеджерами [6]. Это означает, что они могут иметь 15-20 рабочих мест в течение всей своей трудовой деятельности. Каковы же текущие тенденции развития карьеры, и как создать инструменты, такие, как приложения самообслуживания, мобильные платформы и геймификация, которые понравятся молодым работникам?

Изначально термин «карьера» не употреблялся. Вместо него использовалось понятие «карьеризм», которое представляло человека с не самой лучшей стороны и имело осуждение со стороны общества[2].

Карьера может быть определена как профессиональный путь человека в одной или нескольких организациях, в определенной профессии или, в более широком смысле, с учетом всего трудового опыта за весь период деятельности. Управление карьерой – это пожизненный процесс инвестирования различных ресурсов для достижения карьерных целей. Управление карьерой – это не единичное событие, а непрерывный процесс, который представляет собой необходимость адаптации к меняющимся требованиям экономики 21 века. Недавно состоялась Всемирная конференция Национальной Ассоциации развития карьеры (NCDA). И это событие, которое всегда приводит к новым сетевым и учебным воз-

возможностям. Темой того года была радость работы: позитивные подходы к работе, карьере и вдохновленные жизнью семинары и беседы, которые объединили две интересные темы – развитие карьеры и технологии. Было несколько идей и ресурсов, которые «всплывали» снова и снова на протяжении всей конференции, связанные с тем, как студенты и соискатели используют технологии, и что мы можем сделать уже сегодня, чтобы улучшить использование технологий в наших офисах[9].

Характер работы постоянно меняется, и в последние месяцы эта тенденция стала еще более фрагментарной и обостренной, особенно в связи с пандемией коронавируса. Автоматизация, цифровые платформы, отслеживание кандидатов и другие технологические новшества стали более расширены, поэтому практически все, кроме производственных процессов, делается дистанционно онлайн. Понимание наиболее важных тенденций в карьере в эти кризисные времена может помочь сотрудникам и работодателям двигаться вперед.

За последние десятилетия технический прогресс изменил саму систему труда и мировой экономики в целом. Распространение цифровых технологий продолжает пронизывать почти все компании и отдельных работников. И если совсем недавно явление дистанционной работы было свободным выбором, то в последние месяцы в связи с пандемией коронавируса и вынужденной самоизоляцией все определенно пошло по негативному сценарию. Многие организации оказались просто не готовы к быстрому переходу на «удалёнку». Этот переход стал безболезненным и даже выгодным для тех компаний, которые к нему уже привыкли, и сложен, порой даже катастрофически, для тех, кто вынужденно переходит на такой формат работы, не имея другого выбора.

Что же касается использования цифровых инструментов, то только в США показатели увеличились в пропорции 517 к 545 рабочих мест с 2002 года. Эта группа из 545 рабочих мест составляет 90% всей экономики США[7], и сегодня это происходит уже во всем мире. Нынешняя конъюнктура заставила компании привести к значительным изменениям в широком спектре низкоквалифицированных рабочих мест: даже охранники и простые строители теперь обязаны знать определенные компьютерные приложения, почти каждый должен знать MS Word, и так далее. От финансовых менеджеров до исполнительных помощников и работников коммунальных служб каждый проводит большую часть своих рабочих дней с использованием инструментов, которые требуют цифровых навыков. Чем больше цифровой рабочей станции в целом, тем лучше она обеспечивает решение ежедневных задач. Даже самые маленькие компании сегодня управляются данными. Сейчас подходящее

время для изучения таких навыков, как легкое кодирование и анализ данных. Профессиональные обязанности, требующие этих навыков, постепенно возрастают.

Компании все больше ценят практические навыки новых сотрудников в сравнении с опытом. Крупные мировые компании меняют взгляд на академические степени, и начали фокусироваться на навыках, которые может принести потенциальный новый найм. В настоящее время по всему миру насчитывается около 50 000 профессиональных навыков. Для 2019 года самыми востребованными навыками были облачные вычисления, искусственный интеллект, аналитические рассуждения, управление людьми и дизайн пользовательского опыта.

Цифровые навыки, такие как облачные вычисления и искусственный интеллект, пользуются большим спросом и сегодня. Эти два пункта должны быть в верхней части списка, поскольку большинство компаний переключаются в облако из-за огромных преимуществ, которые оно приносит. Коммерческое использование искусственного интеллекта (ИИ) также ускоряется.

Ввод управления людьми, аналитического рассуждения между наиболее востребованными навыками предлагает множество последствий. С одной стороны, это указывает на то, что компании признают критическую ценность внедрения современных технологий. Это включает в себя значительное использование приложений, таких как платформы для эффективного управления обучением: Coursera, Udey и т.д. С другой стороны, это также говорит о том, что люди признают, что некоторые вещи лучше всего выполняются непосредственно людьми. Это включает в себя быструю адаптацию к новым проблемам или приоритетам, участие в оригинальном мышлении и связь с другими людьми.

Практически каждая сегодняшняя работа имеет определенный уровень навыков. Чем больше оцифровывается работа, тем меньше вероятность ее замены. Работодатели теперь отводят свой взгляд от образования и сосредотачиваются на том, соответствуют ли навыки кандидатов требованиям занятости. Новые технологии создают больше рабочих мест, чем те, которые они уничтожают. Создаваемые новые рабочие места были частично существующими или отсутствующими. По мере развития технологий будут создаваться новые категории рабочих мест.

Рассвет промышленной автоматизации принес большую часть негативных впечатлений рабочим. Причиной этому является то, что они считают автоматизацию мощным предлогом для замены людей роботами. Это просто нормальная реакция на этот так называемый «надвигающийся подъем роботов». Более крупная, более требовательная картина

говорит об обратном: в то время, как технологии заменяют несколько позиций, они фактически генерируют новые рабочие места, которые ранее были немислимы. Технология, по сути, также помогает создавать новые способы заработать деньги. За последние 25 лет около 30% новых рабочих мест, созданных в США, почти не существовало или вообще не существовало. Эти новые рабочие места, которые технология дала человечеству, включают управление компьютерными системами, создание приложений, производство оборудования и разработку ИТ. Как технология создает новые рабочие места?

Новые рабочие места появятся, потому что динамичные предприниматели продолжают находить способы оптимизации мощности технологий. На самом деле чистое влияние новых технологий на занятость может быть явно положительным. Когда технология удаляет некоторые рабочие места, они также создадут другие в другом месте. Например, за 15 лет интернет очистил около 500 000 рабочих мест во Франции. Но за тот же период интернет породил 1,2 миллиона новых рабочих мест[7]. Растущее использование больших данных в компаниях подтолкнет потребность в большем количестве аналитиков данных и статистиков. В США это будет означать нехватку около 250 000 ученых данных. [1].

Для сотрудников эти тенденции карьеры четко указывают на несколько ключевых соображений, которые следует учитывать. Для работодателей эти тенденции предлагают ряд проблем. Рост потребности в технологических навыках должен подтолкнуть сотрудников к регулярному совершенствованию своих технологических ноу-хау. Работникам следует использовать сдерживание, чтобы получить другие знания, потому что они никогда не должны быть самодовольными, не должны стоять на месте, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке.

Компании должны быть инициативными, чтобы помочь устранить существующие несоответствия занятости и продолжать оцифровывать свои услуги, должны принять автоматизацию с энтузиазмом и осторожностью, чтобы оптимизировать свою эффективность. Сотрудники для положительного результата всегда должны поддерживать профессиональный и здоровый социальный профиль. Им следует больше сосредоточиться на улучшении своих общих навыков, чтобы оставаться актуальными для своей работы. Экономика будет продолжать расти и развиваться, поэтому каждый должен подумать о том, как извлечь из этого выгоду. Правильное мышление, на самом деле, заключается в том, чтобы найти способы использования технологий для создания рабочих мест, и никак иначе.

Таким образом, карьерные тенденции предлагают большие практические идеи для улучшения всех процессов и взаимодействия руководства и сотрудников. В случае работодателей, стремящихся к дальнейшему совершенствованию практики управления сотрудниками, лучше использовать надежные решения для HR-процессов. Это поможет вам убедиться, что вы находитесь на вершине эффективности ваших сотрудников и их будущего роста.

Список использованной литературы

1. Большие данные (Big Data) в России [Электронный ресурс] – URL: <https://www.tadviser.ru/index.php/Статья>
2. Пискайкина Е.С., Гагаринская Г.П. Управление вовлеченностью персонала предприятия в сфере услуг в современных условиях // В сборнике: Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики материалы международной научно-практической конференции. 2016. С. 186-189.
3. Молл Е. Современные тенденции управления карьерой Журнал «Top-Manager», № 9(30)
4. Соу Г.Э., Пискайкина Е.С. Оценка уровня вовлеченности персонала в организации // В сборнике: Управление организационно-экономическими системами Сборник трудов научного семинара студентов и аспирантов института экономики и управления. В 2-х частях. Под общей редакцией О.В. Павлова. 2020. С. 380-384.
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – URL: <https://ww.showdata.gks.ru/report/274190/>
6. Dr. B. Lynn Ware, Ph.D. , President and CEO As CEO of Integral Talent Systems, Inc, Current Trends in Career Development 2020
7. Finances Online [Электронный ресурс] – URL: <https://financesonline.com>
8. Jeffrey R Young, How Many Times Will People Change Jobs? The Myth of the Endlessly-Job-Hopping Millennial, 2017
9. NCDA [Электронный ресурс] – URL: https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/CC_archives_independent
10. Пискайкина Е.С. Мотивационный потенциал персонала: интеграционная модель Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2020. № 1 (80). С. 123-132.

GENERAL TRENDS FOR CAREER DEVELOPMENT IN CRISIS

G.E. Sow, E.S. Piskaykina

Samara National Research University, Samara

Resume: The article presents general trends in career management in crisis conditions. Career trends offer great practical ideas for improving all processes and the interaction of management and employees. For employers, they offer a number of challenges. The growing need for technological skills should encourage employees to regularly improve their technological know-how.

Key words: career management, career trends, technological skills, career, labor market.

References

1. Big Data in Russia [Electronic resource] - URL: <https://www.tadviser.ru/index.php/Article>.
2. Management of enterprise staff employment in the field of services in modern conditions Piskaikina ES, Gagarinskaya GP // In the collection: Topical problems and trends of development of the modern economy materials of the international scientific and practical conference. 2016.S. 186-189.
3. Mall Elena, Current Career Management Trends Magazine "Top-Manager", No. 9 (30).
4. Assessment of the level of personnel employment in the organization Sow G.E., Piskaykina E.S. // In the collection: Management of organizational and economic systems Proceedings of the scientific seminar of students and graduate students of the Institute of Economics and Management. In 2 parts. Edited by O.V. Pavlova. 2020. S. 380-384.
5. Federal State Statistics Service [Electronic resource] - URL: <https://ww.showdata.gks.ru/report/274190>.
6. Dr. B. Lynn Ware, Ph.D. , President and CEO As CEO of Integral Talent Systems, Inc, Current Trends in Career Development 2020
7. Finances Online [Electronic resource] - URL: <https://financesonline.com>.
8. Jeffrey R Young, How Many Times Will People Change Jobs? The Myth of the Endlessly-Job-Hopping Millennial, 2017.
9. NCDA [Electronic resource] – URL: https://www.ncda.org/aws/NCDA/pt/sp/CC_archives_independent.
10. Motivational potential of personnel: integration model Piskaykina ES Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. 2020. No. 1 (80). S. 123-132.