

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ

ТЕМНОВА Лариса Витальевна – д-р психол. наук, проф. E-mail: Temnova.larisa@yandex.ru
МГУ им. М.В. Ломоносова, Россия

Адрес: 119234, Москва, Ленинские горы, МГУ, д. 1. стр. 33

ЛИЗУНОВА Ольга Александровна – главный специалист по образовательному процессу.
E-mail: olga.al.lizunova@gmail.com

Региональный общественный благотворительный фонд помощи тяжелобольным и обездоленным детям “deti.msk.ru”, Россия

Адрес: 119571, Москва, Ленинский просп., 117, Российская детская клиническая больница, Административный корпус

***Аннотация.** В статье анализируются тенденции построения карьерных траекторий выпускников вузов: от модели вероятных путей развития в зависимости от способностей, знаний, умений (профорientация) – к модели индивидуального управления карьерой, которая зависит от осознания личностью индивидуальных, институциональных, социальных ресурсов и инструментов, а также от способности руководствоваться каждым из них; от парадигмы планирования карьеры – к парадигме управления карьерой. В ходе анализа социальных практик авторы выделяют группы факторов формирования карьерных траекторий выпускников российских вузов на трёх уровнях: 1) личностном – осознанность (оценка происходящего, своих мотивов, ресурсов, умений, знаний, понимание контекста ситуации, самоуважение), саморазвитие (умение исследовать, проявлять интерес, инициативу), умение совершать различные по характеру выборы (оценка важности выбора, осознанность выбора), способность к целенаправленному действию (умение осуществлять задуманное, планирование, руководство внутренними и внешними ресурсами), способность доносить до других людей результаты своего труда (рефлексия, оценка) и др.; 2) институциональном – образовательная организация, система дополнительного образования и повышения квалификации, система высшего образования, ФГОС, Национальная система квалификаций, Реестр профессиональных стандартов, различные национальные и международные кадровые агентства, центры занятости населения, профорientационные центры тестирования и тренингов и др.; 3) социальном – мобильность, движение трудовых ресурсов, миграция, социальные, ресурсные и стихийные риски и др. В статье проводится анализ актуализации указанных факторов применительно к современной социокультурной ситуации в России.*

***Ключевые слова:** карьера, карьерные траектории выпускников вузов, факторы формирования карьеры, институциональные факторы, личностные факторы, социальные факторы*

***Для цитирования:** Темнова Л.В., Лизунова О.А. Факторы формирования карьерных траекторий выпускников вузов // Высшее образование в России. 2017. № 11 (217). С. 89-97.*

Введение

Поиск гуманитарных технологий, которые могли бы обеспечить управление инвестиционными потоками человеческого капитала, в начале 1990-х гг. привёл к необходимости модернизации устоявшихся в то

время способов планирования карьеры как выстраивания индивидуальной траектории жизненного успеха в профессиональной и организационной сферах. Как известно, «построение карьеры» до сих пор зачастую трактуется как некая модель вероятных

путей развития в зависимости от способностей, знаний, умений (профориентация). Согласно новым тенденциям формирование карьерных траекторий выходит на уровень индивидуального управления карьерой, которое зависит от осознания личностью индивидуальных, институциональных, социальных ресурсов и инструментов, а также от способности руководствоваться каждым из них. Здесь актуализируется потребность в различных инструментальных динамиках, которые, возможно, смещают фокус построения карьерных траекторий в зону выстраивания определённых сетей и узлов [1] возможностей, технологий, сообществ, идей, ресурсов с учётом индивидуальных ценностей и интересов каждого.

Американский консультант по планированию карьеры Д. Борчард, оценивая последствия перехода от эры массового производства к эре сервисной экономики знания, зафиксировал сдвиг в разработке карьерных планов так: от парадигмы планирования карьеры – к парадигме управления карьерой (так называемая трилемма Д. Борчарда) [2]. Аналогичный подход мы находим у российского исследователя С.А. Белых: если раньше под карьерой понималось движение по карьерной лестнице, то сегодня карьера планируется как овладение разнообразными практиками, дополняющими и развивающими человека (саморазвитие, высокий уровень «примерочно-прикладной» деятельности, внеучебной, дополнительной деятельности) [3].

Факторы траектории карьеры

Смена парадигмы рассмотрения карьеры определяется прежде всего группой *социальных факторов*, которые глобально влияют на деятельность человека, организации, государства, на мир в целом. Под социальными факторами формирования карьерных траекторий мы понимаем культурно-исторический контекст развития человека, детерминацию мышления родным языком, культурой и т.д., мобильность, движение

трудовых ресурсов, миграцию и прочие последствия глобализации, а также социальные, ресурсные и стихийные риски. Кроме того, значимыми факторами выступают принадлежность человека к определённой культуре, его социальная и историческая идентичность. С каждым годом увеличивается количество межнациональных браков, дети от которых ассимилируют различные языки, культуры, истории народов. Всё большее развитие получает тенденция детерриторизации работы, когда сотрудники предприятия, объединённые выполнением одного проекта, могут находиться не только в различных городах, но и в разных странах, быть гражданами разных государств. Выработанные мультикультурным поколением инструменты строительства жизненного пути и траектории карьеры могут иметь и более универсальный характер, отражающийся на самом содержании труда.

Обозначенные глобальные социальные факторы преломляются посредством институциональных форм, которые деятельностно обуславливают развитие общества, социальных общностей, отдельного человека; в науке они определяются как *«институциональные факторы формирования карьеры»*.

В связи с диверсификацией и рынка образовательных услуг, и рынка труда особое значение приобретает владение информацией о динамике этих социальных институтов. По данным информационно-консалтингового центра выбора профессии orientPROF, к третьему курсу 50% студентов уже точно знают, что выбрали не ту профессию, 80% выпускников никогда не работают по специальности, а к 35 годам человек в современном мире меняет до восьми профессий¹. Недостаточная информированность подростков о предстоящей профессиональной деятельности, её ценностных основаниях привела к смещению ориентиров скорее на выбор предпочитаемого учебного заведения либо

¹ Центр выбора профессии для подростков orientPROF Тольятти. URL: <http://or-prof.ru/>

образа жизни, а не на ценности профессии. Таким образом, профессия и место учёбы стали «средством» достижения материальных благ или иных прагматичных целей. Образование потеряло статус фундаментальной ценности. Престижность работы стала, с одной стороны, маркером социального признания, с другой – средством консервации социального неравенства.

Следует отметить, что аналогичная ситуация в профориентации сложилась и в западных странах. Она нашла своё отражение, например, в концепции «дешколизации общества» И. Иллича [4]. Согласно концепции П. Лоранжа, стратегический вектор образовательной организации может быть реализован на основе трёх позиций: направление, уровень и качество научных исследований (производство знаний и новых практик); спектр реализуемых образовательных программ и качество образования (распространение знаний, «производство» кадров различной квалификации, повышение квалификации); степень удовлетворения образовательных потребностей общества и качество предоставляемых образовательных услуг (производство образовательных услуг) [5]. Исходя из данной концепции, можно выделить следующие карьерные траектории, которые могут предоставляться образовательной организацией и, соответственно, избираться как личные траектории развития: научно-исследовательская, рыночная (ориентированная на спрос рынка труда) и познавательная (главный критерий – развитие, получение новых знаний, навыков, опыта). Приведем примеры действия указанных институциональных факторов.

Одним из наиболее ярких примеров может служить система дополнительного образования и повышения квалификации, а также система высшего образования, содержательный компонент которого определяется Федеральными государственными образовательными стандартами. Согласно ФГОС каждый студент во время обучения проходит как минимум две производственные практи-

ки, что позволяет ему составить представление о профессии, выбрать место работы, установить профессиональные связи.

К институциональным факторам формирования карьерных траекторий на уровне государства можно также отнести Национальную систему квалификаций России (НСК)², которая обеспечивает согласование спроса на квалификации работников со стороны работодателей на основе текущих и перспективных потребностей рынка труда. НСК предоставляет работодателям надежные индикаторы для понимания уровня умений у кандидатов, а работникам – возможность обоснованно планировать обучение и карьеру. Являясь средством определения востребованных квалификаций и траекторий получения искомой квалификации, НСК повышает мотивацию к обучению, предоставляет индикаторы качества квалификаций и их востребованности, повышает возможности трудоустройства, карьерного роста и справедливой оплаты труда. Для образовательных организаций НСК – источник информации об официальных квалификациях, механизмах обеспечения качества, способах взаимодействия и коммуникации с работодателями, на основании которой они могут чётко формулировать цели программ обучения и методы оценки [6]. На официальном сайте Министерства труда и социальной защиты размещён Реестр профессиональных стандартов; каждый содержит перечень обобщённых трудовых функций и конкретных трудовых функций, наименование должностей, обязательные требования к образованию сотрудников, критерии, по которым оценивается опыт и профессионализм работы. Минсоцтруда осуществляет координацию и контроль деятельности находящейся в его ведении Федеральной службы по труду и занятости, которая проводит консультации по вопросам содействия заня-

² Национальная система квалификаций России. URL: http://rpalata.ru/natsionalnaya_sistema_klassifikatsii

тости населения, предоставления гарантий государства в сфере занятости и по иным вопросам (изменения условия трудового договора, увольнение, рабочее время, заработная плата, ответственность работника, охрана труда, общие гарантии и компенсации и др.).

Также важную поддержку при построении карьерных траекторий обеспечивают различные карьерные агентства, центры занятости населения в каждом городе России, профориентационные центры тестирования и тренингов. На межнациональном уровне примером может служить деятельность Международного центра учебной и профессиональной ориентации (административный центр расположен в Канаде)³, который ставит своей целью помогать молодым людям не только на этапе вхождения в трудовую или учебную деятельность, но и на протяжении всей жизни. Вне зависимости от статуса, уровня занятости, географической удалённости, возраста, пола, расы, этнической принадлежности, инвалидности или сексуальной ориентации, каждый имеет возможность получить руководство по своему профессиональному развитию у квалифицированных специалистов. Этот центр в дополнение к профессиональному обучению, обучению без отрыва от производства решает вопросы справедливости в сфере образования и труда, успешной интеграции в общество и рынок труда и др. С 1999 г. Центр начал разработку перечня международных компетенций, необходимых специалистам-практикам для обеспечения качественных образовательных и профессиональных услуг. Эти компетенции были приняты Генеральной Ассамблеей IAEVG [7] в 2003 г. Ключевыми из них определены следующие: демонстрация этического поведения и уровня профессионализма при выполнении ролей и обязанностей; демонстрация понимания культурных различий клиентов для эффективного взаимодействия со всеми

группами населения; интеграция теорий и исследований в практику лидерства, развития карьеры, консультирования; способность эффективного общения с коллегами и клиентами с использованием языка соответствующего уровня и др.

Широкое развитие находят сегодня международные ассоциации коучинга, которые также готовы выполнять функцию планирования, поддержки и сопровождения карьерного развития: Международная федерация коучинга (International Coach Federation, штаб квартира ICF – Лексингтон, штат Кентукки, США)⁴. В России развёртывает работу Межрегиональная тьюторская ассоциация (МТА) в сфере образования⁵, представительства которой есть более чем в 30 регионах России, активно действуют Государственные психологические центры на уровне Департаментов образования городов⁶ (например, в этом году начал работу Международный психологический центр МПЦ НАСВЯЗИ⁷). Эти психологические центры обеспечивают поддержку прежде всего тем, кого заботит саморазвитие и духовный рост.

В этой сфере активно действуют и волонтерские организации (The Venus Project, World Future Society, Work and Travel, Фестивали Политеха, Летний институт при НИУ ВШЭ и др.), международные общественные организации (например, Greenpeace). Важную роль играют различные студенческие и молодёжные стажировки (Всероссийский студенческий форум (stud-forum.ru), Международный молодёжный форум «Алтай, точки роста» и др.). Широко развиваются онлайн образовательные площадки, открытые образовательные, профориентационные и карьерные фестивали, форумы, на которых можно получить консультацию, пройти тре-

⁴ Международная Федерация Коучинга (ICF). URL: <http://www.icfrussia.ru>

⁵ Межрегиональная тьюторская ассоциация. URL: <http://www.thetutor.ru/>

⁶ Мы и мир. Психологическая газета. URL: http://www.gazetamim.ru/free_consult.htm

⁷ Насвязи.онлайн. URL: <https://насвязи.онлайн>

³ International Association for Educational and Vocational Guidance. URL: <http://iaevg.net/>

нинг, освоить новую профессию, обменяться опытом, найти единомышленников, партнёров по бизнесу (например, Московский международный салон образования, TED, ПостНаука, The Question, Теплица Социальных технологий, Неспящий университет, Институт Синергия, Сколково и др.). Одна из наиболее популярных площадок – сеть Impact Hub⁸. Существует система «Форсайт-пароход», предназначенная для поддержки группового создания дорожных карт в рамках методологии Rapid foresight (быстрое предвидение). По данной технологии разработана карта трендов глобального образования 2015–2035 Global Education Futures⁹, которая отвечает на вопросы актуальности навыков будущего, разработки новых систем образования и профессиональной подготовки – так называемых ключевых типов грамотности и базовых навыков XXI века.

Исходя из вышесказанного, под институциональными факторами формирования карьерных траекторий мы понимаем деятельность международных коммерческих и некоммерческих организаций, государственных институтов, центров занятости и профориентации, кадровых агентств, центров психологической помощи, волонтерских организаций по вопросам обучения в течение всей жизни, занятости, трудоустройства. Сюда же относится тьюторская и коучинговая практика, стажировки, гранты, свободные образовательные площадки, дни карьеры, студенческие формы и проч.

Анализ различных психологических и социально-психологических концепций и теорий позволил нам выделить следующую группу факторов формирования карьерных траекторий – *личностных*. К ним мы относим: степень осознанности (оценка происходящего, своих мотивов, ресурсов, умений, знаний, понимание контекста ситуации, самоуважение), саморазвитие (умение ис-

следовать, проявлять интерес, инициативу), умение совершать различные по характеру выборы (оценка важности выбора, осознанность выбора), способность к целенаправленному действию (умение осуществлять задуманное, планирование, руководство внутренними и внешними ресурсами), способность доносить до других людей результаты своего труда (рефлексия, оценка) и др.

Важное место в перечне личностных факторов занимают ключевые типы грамотности и базовые навыки XXI в.: управление концентрацией и вниманием; эмпатия и эмоциональный интеллект; сотрудничество (как навык, который должен быть встроен в разные аспекты работы и обучения); мышление (критическое, проблемно-ориентированное, системное, кооперативно-творческое); творческие способности; работа в междисциплинарных средах плюс знание возникающего «всеобщего языка понятий» (в т.ч. системной инженерии и экономики); грамотность XXI в. (понимание глобальных проблем, навыки управления своим здоровьем, понимание принципов работы общества, умение заботиться об окружающей среде, финансовая грамотность и пр.); навыки в сфере ИКТ и медиа, включая программирование и информационную гигиену; гибкость и адаптивность; способность учиться, разучиваться и переучиваться в течение жизни; ответственность в работе (в т.ч. этика взаимодействия с другими членами общества и этика человекоцентрированных сервисов).

Участниками Римского клуба¹⁰ была сформулирована мысль о том, что качество жизни находится в обратной зависимости от уровня жизни, т.е. чем более развита промышленная среда, тем ниже индивидуальное качество жизни (здоровье, стресс). Налицо конфликт между личным интересом (идентификация себя с результатами своего труда, полезность обществу, престиж профессии, мотивация и проч.) и инвайроментальной средой (соци-

⁸ Сообщество социальных предпринимателей. URL: <http://www.impacthubmoscow.net/>

⁹ Global Education Futures. URL: <http://edu2035.org/>

¹⁰ The club of Rome. URL: <http://www.clubofrome.org/>

альные, экологические, трудовые и проч. условия жизнедеятельности человека – защита от преступности, климат, длина рабочего дня). Это противоречие между трудом, личностными потребностями и реальностью. Если мы говорим о формировании карьерных траекторий, то их векторы будут пытаться так или иначе нивелировать это противоречие. Отсюда актуальным становится вопрос, будет ли для индивида личностное развитие более значимым при построении карьеры, чем окружающая среда (объективные показатели). Исследования психологов свидетельствуют о том, что личные параметры удовлетворенности (ощущение счастья или несчастья – аффективный элемент субъективного качества жизни) и удовлетворённость «необходимым» в жизни и в отдельных её сферах (когнитивный элемент) оказывают большее влияние на повышение качества жизни, чем внешние показатели.

Современные тенденции

Сегодня существуют различные практики, которые тем или иным образом синтезируют запросы индивидуального, институционального и социального контекста. Рассмотрим некоторые тенденции и их практическую реализацию. В период индустриализации, с появлением заводов с жёстким графиком работы, начало формироваться «свободное от труда время», которое необходимо занять какой-то деятельностью. Сейчас, на этапе завершения индустриальной эпохи, мы имеем *культуру хобби*, на которую люди готовы тратить неограниченное количество времени. Всё это приводит к тому, что у хобби появляется потенциал стать ремеслом, а формулировка «высокооплачиваемое хобби» всё более входит в наш обиход. В этой парадигме человек сам устанавливает ритм работы, а потому фокус смещается на выбор не профессии, а определённого образа жизни. Здесь уместно будет вспомнить о принципе Анти-Питера: если ранее каждый служащий стремился на рабочем месте достичь своего уровня некомпетентности, то

сейчас он работает до тех пор, пока работа приносит ему удовольствие. Именно эти тренды реализуются на экспериментальной площадке «Образ жизни» (obrazobraz.ru), создающей вдохновляющую среду для тех, кто хочет меняться и менять общество. Это интенсивные программы, нон-стоп общение с заряженными людьми, нестандартные лагеря в городе и за его пределами, а в перспективе – и собственная площадка для проживания, обучения и работы над своими идеями, воплощениями их в жизнь.

Активно развивается система семейного образования (например, «[mascaron](http://mascaron.ru)»), где одновременно с ребенком дополнительное образование получают и родители. Философия «работа как хобби и хобби как работа», развитие мастерства, ремесленничества и, главное, гармоничная, счастливая жизнь будущих поколений – эти принципы реализуются в рамках таких современных проектов, как Smart-course, Кудаквест («[kudacentre](http://kudacentre.ru)»), программа Антирабство (antirabstvo.ru) и др. Некоторые продукты названных компаний сфокусированы на развитии какого-то одного из навыков XXI века, однако линейка предоставляемых услуг постоянно расширяется. В этот список можно также внести Школу креативного мышления ИКРА (ikraikra.ru), основной задачей которой является развитие творческого и стратегического мышления, а также помощь выпускникам их программы находить себя в любимой профессии. Ресурсный центр по наставничеству (mentori.ru), InTalent (intalent.pro) – проект, помогающий определиться с выбором профессии, узнать о самых перспективных профессиональных направлениях, выбрать вуз, посмотреть базу работодателей. Принципиальным отличием этих центров от традиционных центров профориентации является то, что они не дают ответа, кем и куда идти работать, они позволяют человеку взаимодействовать с самим собой, другими и миром: помогают услышать себя, понять, каким образом я осуществляю выбор, по какой стратегии развиваюсь, помогают разрабатывать траектории самореализации.

В связи с этим в профессиональном сообществе всё более распространяются различного рода медитативные практики (например, практика внимательности [8]), которые внедряются в отдельных корпорациях приглашаемыми специалистами или через обучение персонала в специализированных центрах¹¹.

Также есть центры, программы и практики, которые специализируются на развитии определённых инструментальных навыков. Перечислим лишь отдельные социально значимые программы, нацеленные на построение карьеры и её развитие:

– проект «Лифт в будущее» (<https://lift-tothefuture.ru/>) – всероссийская программа Благотворительного фонда «Система» по поддержке технического творчества, научно-исследовательской деятельности и инженерно-конструкторского проектирования. Программа ориентирована на школьников и студентов, имеющих высокую мотивацию к изучению естественнонаучных и точных дисциплин, а также на преподавателей среднего, высшего и дополнительного образования, заинтересованных в популяризации науки и готовых к профессиональному самосовершенствованию;

– платформа Microsoft YouthSpark (<https://www.it4youth.ru/>) призвана помочь молодым людям реализовать свой потенциал в трех ключевых сферах жизни: образовании, трудоустройстве, предпринимательстве;

– городские дни профориентации и карьеры (<https://mdp.ucheба.ru/>);

– тренинги формирования навыков построения успешной карьеры в ведущих мировых компаниях (<http://www.trace-education.com/>), World Future Society, The Venus Project, Work and Travel, AIESEC, Teach For All и многие другие социальные программы и гранты, имеющие своей целью формирование ответственной личности, автора собственной жизни.

Анализ современных практик показывает, что на сегодня определились следующие тенденции построения профессиональных траекторий:

- хобби как ремесло и основной вид заработка;
- выбор не профессии (исходя из полученного образования, компетенций, престижа, уровня заработной платы и проч.), а образа жизни (соотнесение с личными биоритмами, желаниями, потребностями);
- переход от доминирования обязательного государственного образования к самообразованию, семейному образованию;
- стратегия интеграции в своей профессиональной сфере всех возможных треков развития, «отказ от выбора»;
- актуализация тайм-менеджмента и всей сопутствующей атрибутики (блокноты, заметки, программное обеспечение для проведения мозговых штурмов, фиксации идей, планов, составления интеллект-карт и проч.);
- отсутствие карьерной траектории как таковой.

Заключение

В ходе нашего исследования и выработки рекомендаций по управлению карьерной траекторией обнаружился вопрос о целесообразности в настоящее время построения карьерных траекторий выпускников вузов. Как отмечалось выше, им на смену приходят профессиональные сетевые карты, которые предполагают выстраивание определенных сетей и узлов возможностей, технологий, сообществ, идей, ресурсов, исходя из мотивов, ценностей, имеющегося инструментария личности. На каждом этапе своей карьеры человек делает остановку, пересматривает смыслы, ориентиры, мотивы, желания, потребности, способы реализации. Всё зависит от глубины рефлексии и запросов самого субъекта. В этом и проявляется действие личностных факторов, которые при активной жизненной позиции проявляются тем или иным образом в выборе дополнительных

¹¹ Международный тренинговый центр ВиЭль. Тренинги по психологии и саморазвитию. URL: <https://vlcenter.ru/praktika-vnimatelnosti/>

специализированных практик (в том числе институциональных). При этом функционирование институциональных факторов детерминировано, например, национальной системой образования или лежит в рамках компетентности образовательного учреждения – каждый университет имеет свою миссию, историю, традиции, на которые он опирается при подготовке специалистов. В свою очередь, социальные факторы, например, такие, как миграционные потоки, социальная мобильность, движение трудовых ресурсов, оказывают влияние на формирование карьеры выпускника на уровне общемировых глобализационных процессов.

Формирование нового типа карьерных траекторий выпускников вузов, несомненно, усиливает смещение фокуса значимости университетского образования (образование теряет самооценку, вуз становится «средством» достижения материальных благ или иных прагматичных целей). Данная тенденция усугубит разрыв между узконаправленными ремесленниками, представителями «вымирающих» профессий и ИТ-технологами в сфере инноваций; обострит неравенство между мегаполисами, имеющими широко развитую научную и технологическую базу, и регионами, до которых не дошли новые веяния и разработки. В качестве положительных социальных последствий можно назвать облегчение функционирования механизмов мобильности (из одной социальной роли в другую, из профессии в профессию и т.п.), нивелирование разрыва между престижными и непрестижными профессиями, становление профессионально-динамичного типа личности – с

гибким мышлением, готовой к технологизации жизнедеятельности, способной к непрерывному развитию.

Литература

1. Урри Дж. Социология за пределами обществ. Мобильности двадцать первого столетия // Социологическое обозрение. 2001. Т. 1. № 1. С. 25–35.
2. Borchard David C., Donohoe Patricia A. The Joy of Retirement – Finding Happiness, Freedom, and the Life You’ve Always Wanted. American Management Association AMACOM, 2008. 289 p.
3. Белых С.А. Научно-исследовательская работа студента-психолога: поиск и презентация. Методическое пособие для преподавателей и студентов психологических факультетов высших учебных заведений. Ижевск: Изд-во Удмуртского ун-та, 2008. 80 с.
4. Иллич И. Освобождение от школ. Пропорциональность и современный мир. М.: Просвещение, 2006. 160 с.
5. Лоранж П. Новый взгляд на управленческое образование: задачи руководителей. М.: Олимп-Бизнес, 2004. 400 с.
6. Зайцева Н.А., Ушанов Ю.В. Национальная система профессиональных квалификаций: организационно-методические основы создания. М.: РУСАЙНС, 2016. 184 с. URL: <http://www.scardio.ru/poa/images/documents/12030.pdf>
7. Jenschke, B. History of IAEVG 1951–2011. Chronicle, Policies and Achievements of the Global Guidance Community. Bielefeld, 2012. DOI: 10.3278/5001001
8. Тарт Ч. Практика внимательности в повседневной жизни. М.: Изд-во Трансперсонального Института, 1996. 240 с.

Статья поступила в редакцию 19.09.17.

Принята к публикации 06.10.17.

FACTORS OF FORMATION OF UNIVERSITY GRADUATES' CAREER TRAJECTORIES

Larissa V. TEMNOVA – Dr. Sci. (Psychology), Prof., e-mail: Temnova.larisa@yandex.ru
Lomonosov Moscow State University, Russia

Address: bldg. 33, 1, Leninskiye Gory, Moscow, 119234, Russian Federation

Olga A. LIZUNOVA – Chief Specialist in educational process, e-mail: olga.al.lizunova@gmail.com
The Regional public charity fund “deti.msk.ru”, Russia

Address: 117, Leninsky Prospekt, Moscow, 119571, Russian Federation

Abstract. The article analyzes the trends in the development of university graduates' career trajectory formation: transition from the model of probable development paths depending on abilities, knowledge, skills (career guidance) – to the model of individual career management, which depends on the individual's awareness of personal, institutional and social resources and tools, as well as the ability to skillfully apply them, from the paradigm of career planning to the career management paradigm. The authors have analyzed the social practices and identified the groups of factors that shape the graduates' career trajectories on three levels: 1) personal (key types of literacy and basic skills of the 21st century, the level of awareness (assessment of what is happening, personal motives, resources, skills, knowledge, understanding the context of situation, self-esteem); self-development (the ability to explore, show interest, initiative), the ability to make various choices (evaluation of the importance of choice, awareness of choice), the ability to act purposefully (the ability to implement ideas, skill planning, managing internal and external resources), the ability to inform others on the results of one's work (reflection, evaluation, etc.), 2) institutional (educational organization, the system of additional education for advanced training, the system of higher education, Federal state educational standards, the National Qualifications Framework, the Register of Professional Standards, various national and international recruitment agencies, employment centers, vocational guidance centers for testing and training, etc.) and 3) the social level (mobility, movement of labor resources, migration, social, resource and natural risks, etc.). The article analyzes the actualization of these factors as applied to the current socio-cultural situation in Russia.

Keywords: career, career trajectories of graduates of higher educational institutions, factors of career formation, personal factors, institutional factors, social factors

Cite as: Temnova, L.V., Lizunova, O.A. (2017). [Factors of Formation of University Graduates' Career Trajectories]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* = Higher Education in Russia. No. 11 (217), pp. 89-97. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Urry, J. (2000). *Sociology Beyond Societies. Mobilities for the Twenty-first Century*. Psychology Press, 255 p.
2. Borchard, D.C., Donohoe, P.A. (2008). *The Joy of Retirement – Finding Happiness, Freedom, and the Life You've Always Wanted*. American Management Association AMACOM. 289 p.
3. Belykh, S.L. (2008). *Nauchno-issledovatel'skaya rabota studenta-psikhologa: poisk i prezentatsiya* [Research Work of a Student-Psychologist: Search and Presentation: Tutorial Textbook] Izhevsk: Udmurt Univ. Publ., 80 p. (In Russ.)
4. Illich, I. (2006). *Osvobozhdenie ot shkol. Proportional'nost' i sovremennyy mir* [Exemption from Schools. Proportionality and the Modern World]. Moscow: Prosveshchenie Publ., 160 p. (In Russ.)
5. Loranzh, P. (2004). *Novyy vzglyad na upravlencheskoe obrazovanie: zadachi rukovoditelei* [New View on Managerial Education: The Tasks of Managers]. Moscow: Olimp-Biznes Publ., 400 p. (In Russ.)
6. Zaitseva, N.A., Ushanov, Yu.V. (2016). *Natsional'naya sistema professional'nykh kvalifikatsii: organizatsionno-metodicheskie osnovy sozdaniya* [National System of Professional Qualifications: Organizational and Methodological Foundations of Creation]. Moscow: RUSAINS Publ., 184 p. Available at: <http://www.scario.ru/poa/images/documents/12030.pdf> (In Russ.)
7. Jenschke, B. (2012). *History of IAEVG 1951–2011. Chronicle, Policies and Achievements of the Global Guidance Community*. Bielefeld. 84 p. DOI: 10.3278/5001001
8. Tart, Ch. (1996). *Praktika vnimatel'nosti v povsednevnoi zhizni* [Practice of Attentiveness in Everyday Life]. Moscow: Publishing house of the Transpersonal Institute. 240 p. (In Russ.)

The paper was submitted 19.09.17.

Accepted for publication 06.10.17.