



Опыт применения группового консультирования «Стратегическое планирование карьеры» студентов вузов Республики Узбекистан

ИСМАГИЛОВА Файруза Салихджановна

ORCID: 0000-0003-1546-8645

Международный Университет Кимё в Ташкенте (KIUT), Ташкент, Узбекистан

ХОЛЙИГИТОВА Насиба Хабибуллаевна

ORCID: 0009-0003-4650-8977

Международный Университет Кимё в Ташкенте (KIUT), Ташкент, Узбекистан

САТТАРОВ Эркинбай

ORCID: 0000-0001-5651-8544

Правоохранительная Академия Генеральной Прокуратуры Республики Узбекистан, Узбекистан Ташкент

КАЛАНХОДЖАЕВА Шафоат Хафизовна

ORCID: 0009-0001-7166-0028

Международный Университет Кимё в Ташкенте (KIUT), Ташкент, Узбекистан

Аннотация. Методология профессионального консультирования также претерпевает изменения. В современных подходах уделяется больше внимания прямым, случайным и незапланированным факторам, влияющим на карьерное развитие личности. Введение концепции бифуркации позволяет рассматривать принципы как переломные моменты, требующие осознанного выбора. Профессиональная траектория становится схожей со стратегиями управления в бизнесе, где успех определяется не только рамками усилий, но и адаптацией к изменениям во внешней среде. В связи с этим возникает необходимость переосмысления подходов к профессиональному консультированию студентов. Современное консультирование должно ориентироваться на развитие мышления, гибкости и способностей к адаптации.

Ключевые слова: стратегическое планирование карьеры, групповое консультирование, число карьерных выборов.

Теоретические предпосылки исследования

Современный мир профессий

Современный мир профессий динамичен. В нём постоянно рождаются новые и умирают или видоизменяются старые профессии. В среднем жизнь одной профессии длится от пяти

до 15 лет. При этом профессия может измениться так, что при прежнем названии сама суть профессии будет уже совсем иной, в результате людям придётся доучиваться, либо переучиваться, осваивая новые компетенции. Российский «Единый тарифно-квалификационный справочник» включает 7000 профессий. Рынок труда в мегаполисе охватывает 2000–3000 профессий. В Международной стандартной классификации профессий (ISCO-08), предложенной Международной Организацией Труда, перечислены 7000 профессий, объединённые в 436 групп. Там же даны определения понятиям «работа» и «профессия». Человек может быть связан с профессией через основную работу, занимаемую в настоящее время, вторую работу, будущую работу или работу, занимаемую ранее (The International Standard Classification of Occupations — ISCO-08).

Эти соображения приводят к тому, что фокус в консультировании всё больше смещается в сторону поиска карьерных путей, а выбор профессии становится постепенно зависимой переменной от карьерных предпочтений человека. Всё сложнее определить, какой именно круг задач обычно закреплён за профессионалом, поскольку многое зависит от типа компании, характера производимых ею услуг или продуктов и технологического развития общества. Как следствие, для молодых людей выбор профессии и построение их будущих карьерных путей становится всё более сложным. Это определяет проблемное поле современных исследований профессионального развития. В поле зрения исследователей находятся такие вопросы, как: общие закономерности развития карьеры; ключевые психологические процессы, связанные не только с построением карьеры молодых специалистов, но и переходы в течение жизни; тенденции, которые неизбежно повлияют на профессии; барьеры, возникающие у работников из-за непонимания сути изменений; изменение парадигм карьерного консультирования в зависимости от точки зрения общества (Келли, 2017; Cohen-Scali, Rossier, Nota, 2018; World Economic Forum, 2016; Savickas, 2015; Super, 1990). Расширяется круг диагностических методов, направленных на помощь молодому специалисту в профессиональном и карьерном самоопределении (Jigau, 2007).

В российской психологической науке проблеме карьеры также посвящён широкий ряд исследований. В частности, обоснована актуальность вовлечения студентов в деятельность по прогнозированию, планированию и выстраиванию карьеры, формирующую рефлексивно-оценочный компонент карьерной компетентности студентов в структуре профессиональной компетентности; возможности применения в профконсультировании информационно-поисковых интернет-технологий (Пряжников, Гусев, Тюрин, Самборская, 2017; Янченко, 2013).

Строгого определения профориентационных услуг и профконсультирования как их части, нет. В основном из-за концептуальных, культурных и языковых различий (NICE Network...). Существуют разные подходы к стандартизации работ, связанных с профориентацией и консультированием по вопросам развития карьеры. Примером может служить документ, разработанный консорциумом 45 европейских вузов, согласовавших свои позиции в области профориентации — «Сетевое сообщество развития инноваций в сфере профориентации и консультирования в Европе» («*Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe*», NICE). NICE использует единую систему из шести профессиональных ролей консультантов, где пять ролей рассматриваются как поддержка работы исполнителя шестой роли — собственно профконсультанта, обозначаемого как «руководство и консультирование по карьере» (*Career guidance and counselling, CGC*). Ото всех выполняющих любую из этих ролей ожидается, что они будут вести себя профессионально и в своей практике неукоснительно следовать этическим стандартам NICE.

Весь спектр этих ролей, заявленных NICE, охватывает профессиональную деятельность «профориентация и профконсультирование» и описывают профессиональные функции консультантов. Под ролями понимаются социальные роли как кластеры, отражающие ожидание определенного поведения человека в контексте его профессиональной позиции. Данная ролевая концепция отражает общественные ожидания, которые должны быть удовлетворены профессионалами. «Профессиональная функция карьерных консультантов заключается в том, чтобы действовать как педагоги, эксперты, консультанты, менеджеры и агенты по изменениям в вопросах, связанных с карьерой. Из-за высокой сложности этих ролей практикам карьерного консультирования необходимо быть профессионалами, которые сами определяют границы своих возможностей» (NICE Network...).

Консультирование в новых условиях рынка труда

Приходящее на рынок труда в эпоху постмодерна «поколение Z» — поколение индивидуалистов, чья независимость на рынке труда проявляется, в частности, в том, что они смотрят на отношения с работодателями не как «начальник — подчинённый», «работодатель — работник», а как «заказчик — исполнитель». Они ищут такие условия работы, которые позволят самовыражаться и самосовершенствоваться. Поэтому крах индустриальной парадигмы профориентации с установкой на пожизненную работу в конкретной профессии диктует необходимость разработки и реализации постиндустриальной парадигмы (*career readiness*).

Рынок труда определяют как экономическую среду, где формируются спрос и предложение на трудовые ресурсы, и где субъекты хозяйствования осуществляют наём сотрудников с внешнего рынка и кадровые перемещения на внутреннем рынке труда (Ермолаева, 2015). На конкурентном рынке труда происходит строгий отбор, что, в свою очередь, стимулирует ищущих работу предлагать всё более качественный и высококвалифицированный труд. Изменения, которым неизбежно подвержен рынок труда, вызваны самыми разными причинами: изменчивая внешняя среда, высокая вероятность потери работы, глобализация экономики, изменения организационных структур и организаций в целом (Атлас новых профессий, 2015).

С одной стороны, на рынке труда существует конкуренция, особенно острая там, где либо вакансий меньше, чем ищущих работу («рынок работодателя»), либо высокий спрос на одни вакансии при наличии большого предложения со стороны кандидатов с другими компетенциями (профессионально-квалификационное несоответствие спроса и предложения). С другой же стороны, поле для трудоустройства расширяется за счёт того, что становятся всё более доступными не только местный локальный рынок, но и национальный (российский), международный и рынок, где можно найти удалённую работу. В зависимости от амбиций и квалификаций клиента профконсультант обсуждает с ним карьерные возможности, которые открываются на разных рынках, в том числе, не только с учётом текущей ситуации.

Групповой профконсультацией считается вид профориентационной помощи в ситуации взаимодействия профконсультанта не с одним клиентом, а с группой в 5-12 человек. Такие консультации традиционно используются в профориентации школьников, но также встречаются в деятельности служб занятости. Вследствие роста запросов на консультирование групповая консультация становится всё более актуальным направлением работы. Групповая консультация имеет свои преимущества, позволяя экономить время консультанта в тех видах деятельности, которые не требуют обязательной индивидуальной работы (сбор отдельных данных о консультируемых, некоторые виды диагностики). Групповая форма консультации предъявляет определённые требования к профконсультанту: он должен иметь навыки работы с группой, ораторские способности, уметь донести информацию, чувствовать настроение аудитории, поддерживать интерес слушателей.

Смена парадигмы

Концепция «образование и профессия одни и на всю жизнь» просуществовала до 1980-х годов 20 века. В связи с технологическим развитием профессии стали терять свои границы и «размываться», что привело к несостоятельности концепции монопрофессионализма. Так, исследователи обратились к необходимости оценки роли системного мышления и системного подхода в развитии конструктивистской теории карьеры (McMahon, Patton, 2007; 2018). Переход к «экономике знаний» потребовал не только разработки новой парадигмы профессиональной ориентации, но и ревизии принципов консультативной работы с клиентом, решающим проблемы профессионального развития. Вместо выбора профессии и типа образования, необходимого для того, чтобы стать профессионалом в выбранном направлении, консультанты перешли к помощи в разработке индивидуальных траекторий профессионального развития и карьерного роста. Объектом профессиональной диагностики клиента становятся набор его компетенций и система ценностей, которые подвергаются ревизии каждый раз, когда человек выходит на новый уровень своего профессионального роста. Новая парадигма профориентации предполагает уход от однозначного понимания профессиональных интересов и склонностей к фокусу на ценности и компетенции субъекта как основу его конкурентоспособности на рынке труда.

Это изменение точки зрения очевидно в конструктивистской и социальной конструктивистской парадигмах для профориентации. Конструктивистская и социальная конструктивистская парадигмы применяются как нарративное консультирование по вопросам карьеры, которое подчеркивает личные истории и значение, которое люди сами придают своему профессиональному образованию и работе. Постмодернистское консультирование по вопросам карьеры — это рефлексивный процесс помощи клиентам в осознании себя профессионалом («Я — профессионал») посредством конструирования разных линий стратегий своего развития в контексте вероятностного выбора из множества вариантов и ограничений. Сдвиг переходит от акцента на помощи в выборе карьеры к сопровождению процесса самоутверждения через множество возможностей и обучению процесса выбора и принятия решений.

Проблема исследования

Социально-экономические особенности современного рынка труда таковы, что специалисты, чтобы оставаться конкурентоспособными, должны быть хорошо информированы о карьерных перспективах, которые открываются перед ними в самых разных областях экономики. Вместе с тем, по-прежнему, основной акцент в профессиональных консультациях делается на требованиях профессии и профессиональных компетенциях, а не карьерных путях и стратегиях построения карьеры. Такой акцент сначала сужает зону карьерного планирования для студента, а затем зону поиска работы для молодых специалистов. Ориентация на типы карьеры, а не профессии и специальности, позволяет студенту выработать ряд эффективных стратегий и начать уже со студенческой скамьи инвестировать в свою конкурентоспособность на рынке труда.

Исследовательский вопрос

Вопрос, который инициировал данное исследование, сформулирован нами следующим образом: Как влияет групповое консультирование «Стратегическое планирование карьеры» на готовность студентов пересматривать свои стратегии планирования и построения карьеры в результате получения новой информации?

Цель исследования

Цель данного исследования — выявить готовность студентов пересматривать свои стратегии планирования и построения карьеры в результате получения новой информации.

Независимая переменная — объём информации относительно возможностей и планирования и построения карьеры студентами в условиях современного рынка труда. Зависимая переменная — число рассматриваемых возможностей планирования и построения карьеры студентами в условиях современного рынка труда.

Гипотеза, проверяемая в данном исследовании

Число рассматриваемых возможностей планирования и построения карьеры студентами в условиях современного рынка труда изменится, если включить студентов в групповые профессиональные консультации «Стратегическое планирование карьеры».

Методология

Методологической основой нашего исследования послужили изложенные выше идеи о конкурентоспособности специалиста на рынке труда и постмодернистская идея о необходимости с этой целью конструирования стратегий своего развития в контексте вероятностного выбора из множества вариантов и ограничений. Конструирование стратегий предполагает умение пользоваться инструментами стратегического менеджмента и маркетинга.

Целью консультирования было сформировать у студентов установку на управление своей карьерой с использованием инструментов стратегического анализа и стратегического планирования. Показатель сформированности установки — наличие планов развития карьеры после защиты диплома с учётом оптимистического, оптимального и пессимистического сценариев на рынке труда. Модель групповой консультации представлена в таблице 2.

Для проверки выдвинутой гипотезы было проведено эмпирическое исследование, которое включало две части: 1) формирующий эксперимент, 2) фокус-группа. Для проведения формирующего эксперимента были разработаны анкеты (Приложение 1), а также модель и планы групповых профессиональных консультаций.

При заполнении анкеты студентам предлагалось применить метод, известный в стратегическом менеджменте как «Обратное планирование» (*backward planning*) (Coleman, 1994). Обратное планирование — это стратегический подход, при котором процесс планирования начинается с определения желаемых конечных целей или результатов, а затем идёт работа в обратном направлении для определения шагов, необходимых для достижения этих целей. Эта методология обычно используется в управлении проектами, образовании и разработке бизнес-стратегий, гарантируя, что предпринимаемые действия напрямую соответствуют конечным целям.

Такой подход ориентирован на результат, что позволяет заранее определить критерии успеха и неудачи. Преимущества использования обратного планирования подкреплено теорией постановки целей, которая постулирует, что чётко определённые цели выступают как мотиваторы (Locke, Latham, 2006).

Для проведения фокус-группы были подготовлены протоколы с двумя открытыми вопросами:

- Оказались ли полезными для вас групповые консультации? Если да, то в чём вы видите их пользу?
- Что вы изменили бы, если бы сами проводили такие консультации?

Групповые консультации и фокус-группы проводились во время семинарских занятий в восьми группах студентов на русском и узбекском языках в зависимости от языка обучения. В каждой группе было от 14 до 24 человек. Продолжительность каждой консультации и фокус-группы — 50 минут. Консультации проводились преподавателями, имеющими учёную степень по психологии и специализирующимися на профессиональном консультировании.

Таблица 1. Модель групповой консультации «Стратегическое планирование карьеры»

Этапы консультирования	Темы консультаций	Обсуждаемые вопросы
Этап I. Рефлексия на входе	Тема 1. Сценарии развития карьеры после получения диплома: оптимистический, оптимальный и пессимистический варианты	1.1. Для каждого варианта: стартовая позиция, промежуточная позиция через три года, желаемая позиция через пять лет 1.2. Какой информации вам не хватает?
Этап II. Стратегический анализ	Тема 2. Рынок труда: международный, страновой и региональный, внутриорганизационный конкурентоспособность на рынке труда. Тема 3. Инструменты стратегического анализа: ПЭСТ и ССВУ-анализ, КИРАС, Таблица оценки рисков	2.1. В чем особенности, возможности и требования всех видов рынков труда? 2.2. Что такое конкурентные преимущества и конкурентоспособность на рынке труда? 3.1. Как применять инструменты стратегического анализа в личных целях? 3.2. ССВУ-анализ странового рынка труда
Этап III. Стратегическое планирование	3.1. Карьера специалиста: горизонтальная, вертикальная, матричная, субъективная 3.2. Управленческая карьера: служебно-должностная, матричная, антикризисная 3.3. Карьера в бизнесе: предприниматель, фрилансер, партнёр 3.4. Карьера в науке и образовании: работа с разными возрастами; возможности в науке 3.5. Карьера в госслужбе и общественных организациях (в том числе, международных)	а) Стартовые позиции: с чего начинать? б) Какие есть промежуточные ступени? в) Какие позиции обеспечивает вершина карьеры? г) Из чего складывается зарплата или доход на каждой ступени? д) Какие есть возможности дополнительного заработка? е) В чем привлекательность данной карьеры? ж) С какими рисками связан этот карьерный путь? з) Кому не подходит такая карьера?
Этап IV. Итоговая рефлексия	Тема 4. Пересмотр сценариев развития карьеры после получения диплома: оптимистический, оптимальный и пессимистический варианты	4.1. Для каждого сценария: стартовая позиция, промежуточная позиция через три года, желаемая позиция через пять лет 4.2. Что поменялось?

Результаты

Характеристика выборки

Участниками исследования выступили студенты третьего и четвёртого курсов образовательных программ бакалавриата, возраст 20–24 гг. Исследование проводилось в двух вузах Ташкента (Республика Узбекистан). Для сравнения были выбраны два принципиально отличающихся направления подготовки: «государственная служба» (прокуратура и следственные органы) и «корейская филология» (группы обучения на русском и узбекском языках). Существенное отличие между этими группами, в том, что первое направление не предполагает такого же широкого поля выбора, как второе. Карьерный выбор в первой группе — это либо служебно-должностная карьера в государственных правоохранительных органах, либо карьера адвоката, то есть адвокатская практика или открытие своего юридического офиса. Во втором случае (корейская филология) выбор существенно более широкий — от преподавательской карьеры до карьеры переводчика, журналиста, организатора языкового центра и прочие.

Итоги анкетирования

Результаты анкетирования представлены в таблице 2.

Всего обучением карьерному планированию было охвачено 105 студентов, обучающихся по направлению «корейская филология». В 30 случаях до и после ответы остались без изменений. В оптимистический сценарий изменения внесены в 44 случаях, в основном в

сторону реальной оценки своего карьерного планирования, то есть с учётом и ориентацией на открывающиеся возможности международного, регионального и странового рынка труда. Оптимальный вариант сценария изменился в 32 случаях, также в сторону реальной, адекватной оценки карьерного планирования, основанной на требованиях рынка труда. Изменения в пессимистический сценарий внесены в 37 случаях. Это в основном появление уверенности в своём будущем, или появление желания перейти в систему бизнеса, или более реальная оценка своего карьерного планирования, привязанная к рынку труда «здесь и теперь». Встречаются случаи, где был использован вариант “Все ответы изменены”. Они наблюдались в 48 случаях. При этом в узбекских группах изменения вносились чаще, чем в русскоязычных, а в государственном вузе реже, чем в частном.

Всего обучением карьерному планированию было охвачено 30 респондентов — студентов специальности «юриспруденция — прокурорское дело». В семи случаях до и после ответы остались без изменений. Оптимистический сценарий изменился в 15 случаях, оптимальный — в 13 случаях, пессимистический — в 17 случаях. Это в основном стало следствием появления желания перейти в сферу бизнеса. В университете KIUT опрошено 75 респондентов. Ответы остались без изменений в 23 случаях. Оптимистический сценарий изменился в 29 случаях, оптимальный — в 19 случаях, пессимистический — в 20 случаях.

Таблица 2. Результаты анкетирования

№	Характер изменений	Русские группы	Узбекские группы	KIUT	Юр. академия	Кол-во анкет	Доля от общего
1	Нет изменений	23	7	23	7	30	.285
2	Есть изменения	35	40	52	17	75	.666
3	Все ответы изменены	19	32	25	13	48	.457
4	Изменения в оптимистическом варианте	13	31	29	15	39	.371
5	Изменения в оптимальном варианте	8	24	19	13	32	.304
6	Изменения в пессимистическом варианте	5	32	20	17	37	.352

Результаты фокус-групп были сведены в общую таблицу оценки качественных показателей исследования (Табл. 4). В ходе проведения фокус-группы участникам были заданы два открытых вопроса. 1. Оказались ли полезными для вас групповые консультации? Если да, то в чём вы видите их пользу? 2. Что вы изменили бы, если бы сами проводили такие консультации?

Таблица 3. Ответы участников фокус-групп

Вопросы	Международный Университет Кимиё в Ташкенте	Правоохранительная Академия РУз
Вопрос 1	Ответы всех участников были «да». Все подчеркнули важность и полезность полученной информации.	Ответы преимущественно были «было интересно узнать больше о возможностях карьеры в бизнесе».
Вопрос 2	Все участники пожалели, что такие консультации не проводились раньше, чтобы было больше времени сориентировать на рынок труда.	Преимущественно ответы «ничего бы не изменил».

Обсуждение результатов

Полученные результаты показывают, что на исследовательский вопрос (Как влияет групповое консультирование «Стратегическое планирование карьеры» на готовность студентов пересматривать свои стратегии планирования и построения карьеры в результате получения новой информации?) можно ответить, что это влияние положительное.

Гипотеза, проверяемая в данном исследовании, получила своё подтверждение. Эмпирические данные показывают, что число рассматриваемых возможностей планирования и построения карьеры студентами в условиях современного рынка труда изменилось в результате проведённого нами цикла групповых профессиональных консультаций.

Предложенная нами Модель консультирования «Стратегическое планирование карьеры» позволила сформировать у студентов установку на управление своей карьерой с использованием инструментов стратегического анализа и стратегического планирования. Выбранный нами показатель сформированности установки — наличие планов развития карьеры после защиты дипломной работы с учётом оптимистического, оптимального и пессимистического сценариев на рынке труда — показывает, что студенты смогли после консультаций сформировать все три сценария своей карьеры. Таким образом, цель данного исследования — выявить готовность студентов пересматривать свои стратегии планирования и построения карьеры в результате получения новой информации — достигнута.

Вместе с тем неожиданными оказались некоторые результаты фокус-групп. А именно: большинство студентов ограничивали свой карьерный выбор преимущественно образовательной сферой; за пределами рассмотрения как варианта карьерного роста оказалась карьера в общественных организациях, в том числе в международных; студенты не выразили особого интереса к карьере фрилансеров; «карьера» для студентов по-прежнему остается «служебно-должностным ростом»; субъективная карьера оказалась за пределом рассмотрения большинством студентов; психологический контракт оказался незнаком большинству студентов.

Таким образом, наши данные дают новое понимание отношений между профессиональным самоопределением студентов и их осведомлённостью о рынке труда. Эти результаты должны быть приняты во внимание при рассмотрении вопроса о том, как подготовить студентов к вторичному профессиональному самоопределению после окончания вуза. Данные также способствуют более ясному пониманию, какие именно инструменты важны для анализа и планирования карьеры.

В то время как предыдущие исследования были сосредоточены на знакомстве старшеклассников и студентов с миром профессий, наши результаты показывают, что более актуальным для студентов является знакомство их с рынком труда и карьерными возможностями на нём. Наши результаты указывают один из путей решения поставленной проблемы сужения зоны карьерного планирования для студента, и как следствие, зоны поиска работы для молодых специалистов. Предложенная нами Модель ориентации на типы карьеры, а не профессии и специальности, позволяет студенту выработать ряд эффективных стратегий и начать уже со студенческой скамьи инвестировать в свою конкурентоспособность на рынке труда.

В целом наши результаты вполне согласуются с подходами предыдущих исследований, в частности, они дополняют и переводят на стратегический уровень модель консультирования, предложенную И. В. Янченко; модель подготовки будущих специалистов к проектированию и реализации жизненных стратегий, основанную на методологии системно-синергетического и субъектно-деятельностного подходов и принципах реализации жизненных стратегий; якорную модель профессионального развития, согласно которой карьерные ориентации являются элементом Я-концепции; психолого-акмеологическая модель направленного сопровождения, ориентированная на оценку и развитие психолого-акмеологического потенциала выпускника по траекториям профессиональной перспективы и самореализации (Доценко, 2008; Жданович, 2008; Пашкова, 2010; Янченко, 2013).

Теоретическая и практическая ценность исследования

Проведённое исследование добавляет новые знания в систему представлений о проблемном поле профессионального консультирования студентов и формирует новое представление о том, как готовить молодых специалистов к построению карьерных сценариев на основе анализа рынка труда, на котором они хотели бы работать. Теоретическая значимость нашего исследования, в частности, определяется тем, что осуществлённый нами перенос инструментов стратегического анализа и планирования из организационного контекста в личностный, показал свою продуктивность.

Результаты дают возможность посмотреть по-новому на запросы студентов и трудности, с которыми они сталкиваются в условиях высокой турбулентности на разных рынках труда. Собранные нами эмпирические данные расширяют представление о возможностях карьерного консультирования как психологической помощи студентам и обогащают практику новым подходом и методикой. Они продолжают линию исследований, где стратегии профессионального выбора молодого поколения сравниваются на межкультурном уровне, например, проведённый в 2022 г. сравнительный анализ профессиональных стратегий молодежи трёх стран: Российской Федерации, Федеративной Республики Германии и Китайской Народной Республики (Савенкова, 2022). Рекомендации, вытекающие из полученных нами результатов: разработанную нами Модель можно применять на семинарских занятиях, тренингах профессионального развития и групповых консультациях.

Ограничения исследования

Несмотря на то, что наше исследование оказалось продуктивным, оно имеет ряд ограничений. Основным источником ограничений является небольшой объём выборки, особенно, если принять в расчёт, что мы имели дело не с однородной группой, а двумя различными группами студентов, ориентированных на государственную службу и открытый рынок труда. Кроме того, выборка представлена относительно узкой социальной группой. Другим ограничением, в связи с этим, стало то, что выборка не была вероятностной. Наконец, третье ограничение связано с тем, что оба использованных метода исследования оба метода были не стандартизированные.

Вместе с тем, данные ограничения не снижают ценности полученных результатов. Так, формирующий эксперимент обычно не предполагает широкомасштабного охвата участников. Число участников исследования было относительно небольшим, и они были в основном двуязычные (все участники свободно говорят минимум на двух языках), что может ограничивать возможность переноса результатов в иной культурный контекст. Следовательно, наша возможность делать более широкие обобщения собранных результатов ограничена тем, что исследование проводилось в двух- и даже трёх-язычной культурной среде (узбекский, русский, корейский).

Далее, поскольку второй метод (фокус-группа) предполагал сбор и анализ качественных данных, то отсутствие метода вероятностной выборки при использовании количественного плана исследования рассматривается как предсказуемое ограничение. Все группы испытуемых были выбраны *ad hoc*, в зависимости от добровольного участия преподавателей, проводивших групповые консультации. Отсутствие стандартизированных методов оправдано тем, что исследование носит поисковый характер. Кроме того, специально организованный процесс группового консультирования позволил нам твёрдо контролировать организационные и процедурные факторы.

Перечисленные ограничения необходимо будет учесть и, по возможности, избежать в последующих исследованиях. Для этого необходимо будет не только увеличить размер выборки, но и обеспечить её вероятностный характер. Второе ограничение интересно и полезно было бы преодолеть не только за счёт увеличения числа участников эксперимента, но и за счёт перенесения его в другую культуру, например, российскую, или культуру других Центрально-Азиатских стран. Наконец, привлечение в исследование стандартизированных методов позволит повысить надёжность данных об эффективности стратегического подхода в карьерном консультировании.

Перспективы исследования

Несмотря на то, что поставленная в исследовании цель достигнута, и на исследовательский вопрос получен ответ, представляется необходимым провести новое исследование, где будут учтены и преодолены перечисленные ограничения, а, главное, будет подтверждена или опровергнута эффективность заявленного нами стратегического подхода к карьерному консультированию в иных культурных средах.

Выявленное относительно небольшое число карьерных выборов заставляют задуматься о том, как помочь студентам генерировать больше карьерных стратегий, расширять зону поиска возможных карьерных решений и делать эти решения более разнообразными, не удовлетворяясь только одним карьерным выбором. Кроме того, интересно выявить причины подобного узкого взгляда на карьеру. Ряд вопросов остается без ответа, например, почему вопросы карьерного планирования до сих пор оказываются за пределами внимания школьной профориентации.

Заключение

Теоретический анализ показал, что внимание исследователей было в большей степени приковано к консультированию, основанному на поиске компромисса между требованиями профессии и особенностями личности, и в меньшей степени — к консультированию, основанному на конкурентоспособности работника на рынке труда. Другой акцент делается на консультировании, в большей степени ориентированном на определённое профессиональное поле, нежели на сегменты рынка труда (предпринимательство, самозанятость, работа по найму, общественная деятельность и так далее).

Наше эмпирическое исследование помогло выявить актуальный запрос студентов на информацию о рынке труда, на освоение навыков стратегического анализа и на понимание широких возможностей карьерного планирования. Запрос на эту информацию может быть удовлетворён с применением Модели группового консультирования, разработанную и апробированную нами в данном исследовании.

Необходимы дальнейшие исследования, чтобы установить, когда лучше обращаться непосредственно к профессиональному консультированию, а когда следует использовать модели карьерного консультирования. При этом будущие исследования должны учитывать трансформации в обществе, мире профессий и на рынках труда. Более глубокое (системное) исследование необходимо, чтобы лучше понять возможности стратегического подхода и механизмов стратегического планирования для помощи молодым специалистам в вопросах их конкурентоспособности на рынке труда. Представляется перспективным тестирование нашей модели группового консультирования в ином контексте (например, в рамках системы непрерывного обучения), иной культуре (например, российской, других Центрально-Азиатских странах), иной возрастной и социальной группе (например, взрослые безработные граждане и ищущие новую работу).

Литература

- Атлас новых профессий. (2015). *Атлас новых профессий. Вторая редакция*. URL: <http://new.atlas100.ru>
- Доценко, Л. И. (2008). Проектирование, организация и преобразование жизни как функции субъекта собственной жизни. *Интеграция образования*, (2), 92–96.
- Ермолаева, С. Г. (2015). *Рынок труда: учебное пособие*. О. В. Охотников (науч. ред.). Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та.
- Жданович, А. А. (2008). *Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов*. Автореферат дисс.... канд. психол. наук. М.
- Келли, К. (2017). *Неизбежно. 12 технологических трендов, которые определяют наше будущее*. М.: Манн, Иванов и Фербер.
- Пашкова, А. П. (2010). Психолого-акмеологическое сопровождение молодых специалистов как фактор повышения их конкурентоспособности на рынке труда. *Российский психологический журнал*, 7(1), 57–59.
- Пряжников Н. С., Гусев, А. Н., Тюрин, К. Г., Самборская Л. Н. (2017). Проектирование информационно-поисковых онлайн технологий в профессиональном консультировании (на примере экспертной системы «Выбирай и поступай — Вип»). *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, (2), 95–113.
- Савенкова, А. С. (2021). Представления о рынке труда молодежи России, Китая и Германии: сопоставительный анализ. *Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология*, 21(3), 520–535.
- Янченко, И. В. (2013). Модель формирования карьерной компетентности студентов в профессиональном образовании. *Фундаментальные исследования*, 10(2), 437–441.
- Career Readiness. *Organisation for Economic Cooperation and Development*
- Coleman, J. S. (1994). *Foundations of social theory*. Harvard University Press.
- International Labour Office (2012). *The International Standard Classification of Occupations: ISCO-08. Vol. 1. Structure, group definitions and correspondence tables*. Geneva: ILO. URL: <http://webapps.ilo.org>
- Jigau, M. (Ed.) (2007). *Career counselling — compendium of methods and techniques*. Bucharest: AFIR. Retrieved from http://www.rajaleidja.ee/public/Suunajauus/Career_Counselling_Compndium_of_Methods_and_Techniques.pdf
- Locke, E. A., Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265–268.
- Mcilveen, P., Patton, W. (2007). Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist*, 42(3), 226–235. doi:10.1080/00050060701405592.
- McMahon, M., Patton, W. (2018). Systemic thinking in career development theory: Contributions of the systems theory framework. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(2), 229–240.
- NICE Network: *Network for Innovation in Career Guidance and Counseling in Europe*. URL: <http://nice-network.eu>
- Pryor, R. G. L., Bright, J. E. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. New York, NY: Routledge.
- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of Career Intervention: Volume 1: Foundations* (129–143). Washington, DC: American Psychological Association.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

World Economic Forum (2016). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Поступила 24.11.2025



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Experience of implementing group counseling on “Strategic career planning” for university students in the Republic of Uzbekistan

Fairuza ISMAGILOVA

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1546-8645>

International Kimyo University in Tashkent (KIUT), Uzbekistan, Tashkent

Nasiba KHOLYIGITOVA

ORCID: 0009-0003-4650-8977

Kimyo International University in Tashkent (KIUT), Tashkent, Uzbekistan

Erkinbai SATTAROV

ORCID: 0000-0001-5651-8544

Law Enforcement Academy of the General Prosecutor's Office of the Republic of Uzbekistan, Tashkent, Uzbekistan

Shafolat KALANKHODZHAYEVA

ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7166-0028>

Kimyo International University in Tashkent (KIUT), Tashkent, Uzbekistan

Abstract. The methodology of career counseling is also undergoing changes. Modern approaches place greater emphasis on direct, random, and unplanned factors influencing an individual's career development (Pryor, Bright, 2011). The introduction of the bifurcation concept allows principles to be seen as turning points requiring conscious decision-making. A career trajectory now resembles business management strategies, where success is determined not only by individual efforts but also by adaptation to changes in the external environment. This shift necessitates a rethinking of approaches to student career counseling. Modern counseling should focus on developing thinking skills, flexibility, and adaptability.

Keywords: strategic career planning, group counseling, number of career choices.

References

- Atlas novykh professiy. (2015). *Atlas novykhmprofessiy. Vtoraya redaktsiya*. [Atlas of new professions. Second Edition] URL: <http://new.atlas100.ru> (in Russian)
- Dotsenko, L. I. (2008). *Proyektirovaniye, organizatsiya i preobrazovaniye zhizni kak funktsii sub'yekta sobstvennoy zhizni* [Designing, organizing, and transforming life as functions of the subject of one's own life]. *Integratsiya obrazovaniya*, (2), 92–96. (in Russian)

- Yermolayeva, S. G. (2015). *Rynok truda: uchebnoye posobiye* [The labor market: A study guide]. O. V. Okhotnikov (nauch. red.). Yekaterinburg: Izd-vo Ural. un-ta. (in Russian)
- Zhdanovich, A. A. (2008). *Kar'yernyye oriyentatsii v strukture professional'noy Ya-konkontseptsii studentov* [Career orientations in the structure of students' professional Self-concept]. Avtoreferat diss.... kand. psikholog. nauk. M. (in Russian)
- Kelly, K. (2017). *Neizbezhno. 12 tekhnologicheskikh trendov, kotoryye opredelyayut nashe budushcheye* [Inevitable. 12 technological trends that shape our future]. Mann, Ivanov i Ferber. (in Russian)
- Pashkova, A. P. (2010). Psikhologo-akmeologicheskoye soprovozhdeniye molodykh spetsialistov kak faktor povysheniya ikh konkurentosposobnosti na rynke truda [Psychological and acmeological support for young professionals as a factor in increasing their competitiveness in the labor market]. *Rossiyskiy psikhologicheskiy zhurnal*, 7(1), 57–59. (in Russian)
- Pryazhnikov N. S., Gusev A. N., Tyurin K. G., Samborskaya L. N. (2017). Proyektirovaniye informatsionno-poiskovykh onlayn tekhnologiy v professional'nom konsul'tirovanii (na primere ekspertnoy sistemy «Vybiray i postupay — Vip») [Designing online information retrieval technologies in professional counseling (using the “Choose and Act — VIP” expert system as an example)]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*, (2), 95–113. (in Russian)
- Savenkova, A. S. (2021). Predstavleniya o rynke truda molodezhi Rossii, Kitaya i Germanii: so-postavitel'nyy analiz [Perceptions of the labor market among young people in Russia, China, and Germany: a comparative analysis]. *Vestnik Rossiyskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Sotsio-logiya*, 21(3), 520–535. (in Russian)
- Yanchenko, I. V. (2013). Model' formirovaniya kar'yernoy kompetentnosti studentov v professional'nom obrazovanii [A model for developing students' career competence in vocational education]. *Fundamental'nyye issledovaniya*, 10(2), 437–441. (in Russian)
- Career Readiness (1 July 2025). Career Readiness. Education and Skills Policy Programm. *Organisation for Economic Cooperation and Development*. URL: <http://oecd.org>
- Coleman, J. S. (1994). *Foundations of social theory*. Harvard University Press.
- International Labour Office (2012). *The International Standard Classification of Occupations: ISCO-08. Vol. 1. Structure, group definitions and correspondence tables*. Geneva: ILO. URL: <http://webapps.ilo.org>
- Jigau, M. (Ed.) (2007). *Career counselling — compendium of methods and techniques*. Bucharest: AFIR. Retrieved from http://www.rajaleidja.ee/public/Suunajaus/Career_Counselling_Compndium_of_Methods_and_Techniques.pdf
- Locke, E. A., Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265–268.
- Mcilveen, P., Patton, W. (2007). Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice. *Australian Psychologist*, 42(3), 226–235. doi:10.1080/00050060701405592.
- McMahon, M., Patton, W. (2018). Systemic thinking in career development theory: Contributions of the systems theory framework. *British Journal of Guidance & Counselling*, 46(2), 229–240.
- NICE Network: Network for Innovation in Career Guidance and Counseling in Europe. URL: <http://nice-network.eu>
- Pryor, R. G. L., Bright, J. E. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. New York, NY: Routledge.
- Savickas, M. L. (2015). Career counseling paradigms: Guiding, developing, and designing. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, W. B. Walsh (Eds.), *APA Handbook of Career Intervention: Volume 1: Foundations* (129–143). Washington, DC: American Psychological Association.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

World Economic Forum (2016). *The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*. Geneva: World Economic Forum. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

Recieved 24.11.2025