



УДК 378+316.6

DOI: [10.15293/2658-6762.2204.07](https://doi.org/10.15293/2658-6762.2204.07)Научная статья / **Research Full Article**Язык статьи: русский / **Article language: Russian**

Возможности реализации технологии карьерного лифта в высших учебных заведениях

А. В. Пеша¹¹ Уральский государственный экономический университет, Екатеринбург, Россия

Проблема и цель. Работа посвящена проблеме вовлеченности стейкхолдеров высшего образования в процесс построения карьеры студентов и выпускников университета. Цель статьи – обобщить современные представления о феномене карьерного лифта и отразить авторский взгляд на возможности реализации технологии карьерного лифта в высших учебных заведениях.

Методология. В работе представлена субъект-ориентированная концептуальная модель реализации технологии карьерного лифта, теоретически обоснованная методологией системного, субъектно-деятельностного и средового подходов к научному познанию с применением методов этимологического и библиографического литературного анализа для обобщения и уточнения ключевых для исследования понятий «карьера», «карьерный лифт», а также метода моделирования для комплексного изучения и воспроизведения строения и свойств технологии карьерного лифта в высших учебных заведениях.

Результаты. Автор представил анализ существующих мировых подходов к трактовке понятия «карьера», обобщил их основные признаки и представил уточненное видение данного явления. На основе этимологического и библиографического анализа понятий «карьера», «лифт» и «карьерный лифт», отраженных в словарях и научных публикациях ученых из различных стран, обоснован авторский подход к трактовке карьерного лифта. В результате автор предложил трактовать карьерный лифт с двух позиций: во-первых, как тип построения карьеры, выбираемый человеком; во-вторых, как технологию карьерного сопровождения студентов, выпускников, специалистов. На основе проведенного анализа и личного опыта автор визуализировал и обосновал субъект-ориентированную модель реализации технологии карьерного лифта, реализуемую в несколько этапов, связанных с индивидуальными целями человека как субъекта образовательной деятельности. Важно отметить, что в авторской модели определены точки соприкосновения целей обучающегося с целями и действиями со стороны учреждений высшего

Финансирование проекта: Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках реализации научного проекта № 19-29-07435 «Теоретико-методологические аспекты формирования надпрофессиональных компетенций студентов высших учебных заведений».

Библиографическая ссылка: Пеша А. В. Возможности реализации технологии карьерного лифта в высших учебных заведениях // Science for Education Today. – 2022. – Т. 12, № 4. – С. 143–161. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2204.07>

✉ Автор для корреспонденции: А. В. Пеша, myrabota2011@gmail.com

© А. В. Пеша, 2022

образования и другими стейкхолдерами образовательного процесса на различных уровнях. Автор утверждает, что все компоненты каждого уровня условно существуют как самостоятельные, так как всегда действуют взаимосвязано друг с другом.

Заключение. В заключении автором делается вывод, что субъект-ориентированная реализация технологии карьерного лифта, основанная на принципах системности, гибкости, индивидуальной и средовой обусловленности, многомерности, призвана обеспечить эффективность действий и взаимодействий, составляющих ее суть.

Ключевые слова: высшее образование; карьера; карьерный лифт; надпрофессиональные компетенции; образовательная среда; стейкхолдер; субъект образовательной деятельности.

Постановка проблемы

В современных условиях развития общества, в период неопределенности будущего из-за быстрых трансформаций технологий и развития технического процесса, социально-экономической турбулентности, повышенной тревожности едва ли устойчивыми можно назвать востребованные на рынке труда и профессий компетенции специалистов. Это свидетельствует о важности увеличения гибкости, мобильности и персонализированности при формировании карьерных траекторий молодежи и образовательных маршрутов студентов высших учебных заведений с целью обеспечения их конкурентоспособности, быстрой ориентации и адаптации к задачам и вызовам окружающей среды, установлению контактов и налаживанию отношений на рынке труда. Сложившаяся в начале 2020-х гг. социально-экономическая ситуация обуславливает предъявление работодателями все более серьезных требований к компетенциям студентов и молодых специалистов [5; 24; 26]. По мнению работодателей, наряду с развитием профессиональных компетенций для построения карьеры, не менее важным является формирование надпрофессиональных компетенций

студентов. Так, еще 100 лет назад С. R. Mann эмпирическим путем показал, что важность успеха в профессии на 85 % определяется уровнем развития надпрофессиональных компетенций/навыков (в данном исследовании – soft skills) [22]. По данным отчета World Economic Forum (Мировой экономический форум), к основным навыкам к 2025 г. работодатели относят критическое и аналитическое мышление, навыки решения проблем и самоуправления (обучение, устойчивость, гибкость и стрессоустойчивость)¹. Схожие результаты были получены в рамках глобального опроса 2021 г. McKinsey, который показал, что подавляющее большинство респондентов-работодателей уделяют особое внимание развитию у своих сотрудников лидерских качеств, критического мышления и навыков принятия решений, а также навыков управления проектами, углубленного анализа данных и базовых цифровых навыков². Исследование G. Guest, проведенное в Индии в 2017 г., показало, что существует прямая связь между уровнем развития soft skills и производительностью труда: инвестиции в развитие данного кластера компетенций дали 256 % чистого

¹ World Economic Forum. The Future of Jobs Report. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

² Billing F., De Smet A., Reich A., Schaninger B. Building workforce skills at scale to thrive during—and after—the

COVID-19 crisis. Designed by McKinsey Global Publishing. 2021. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/people-and-organizational-performance/our-insights/building-workforce-skills-at-scale-to-thrive-during-and-after-the-covid-19-crisis#>

возврата инвестиций, показали рост производительности на 12 %³. В представленных данных видны противоречия между компетенциями, развиваемыми в университете, и пулом компетенций, востребованных работодателями. Данное противоречие также может быть разрешено благодаря внедрению технологии карьерного лифта, которая позволит соблюсти в процессе профессиональной подготовки и дополнительного образования баланс и применить системный подход при формировании компетенций будущих и действующих специалистов.

По данным исследования Всероссийского центра изучения общественного мнения (ВЦИОМ), проведенного в январе 2021 г. среди 1 600 россиян, 31 % опрошенных оценивают качество образования как хорошее или отличное, 32 % видят прямую зависимость между уровнем образования и материальным благополучием человека (в то же время 62 % такой зависимости не видят)⁴. Обозначенные данные свидетельствуют, с одной стороны, о важности качества образовательного процесса на всех уровнях подготовки для будущего страны, а с другой – о том, что эта важность недостаточно глубоко осознается ее населением. Казалось бы, данная проблема лежит вне задач данной научной работы, но в то же время построение карьерных траекторий и реализация технологии карьерного лифта подразумевает, с нашей точки зрения, в том числе серьезную профориентационную работу, в ко-

торую включаются не только студенты университетов, но и потенциальные абитуриенты, их родители и заинтересованные работодатели.

Актуальность проблемы управления карьерой студентов и выпускников высших учебных заведений подтверждается рядом исследований последних лет. Эмпирические исследования карьерных траекторий и ориентаций студентов российских и зарубежных вузов показывают, что не менее 60 % студентов планируют после окончания университетов трудоустроиться по специальности [1; 3; 23]. Представляя в своей работе результаты изучения профессиональной ориентации студентов, М. Н. Шавровская показывает, что большая часть опрошенных делает осознанный выбор будущей специальности (63 %), но в то же время, многие отмечают сложности с определением карьерной траектории [13]. О важности самоопределения и профессионального самосознания студентов для будущей карьеры, о необходимости цифровой трансформации образования для обеспечения карьерного будущего молодежи пишут в своих работах Т. А. Камарова [5], N. Iivari, S. Sharma, L. Ventä-Olkkonen [20], O. Koropets, A. Ovchinnikov, I. Detkova, A. Leontyev⁵. Одно из интересных тематических направлений, выбираемых для изучения, касается построения академической карьеры выпускниками вузов [2; 16; 21]. Авторы изучают возможности развития преподавательской карьеры (S. Cadez с соавторами [17], T. van Lankveld с соавторами

³ Soft skills training boosts productivity: University of Michigan press release. URL: <https://news.umich.edu/soft-skills-training-boosts-productivity/>

⁴ Образование в России: востребованность, доступность, качество. URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/obrazovanie-v-rossii-vostrebovanost-dostupnost-kachestvo>

⁵ Koropets O., Ovchinnikov A., Detkova I., Leontyev A. The Vision of Students of Their Professional Activities in the Industry 4.0 // Lecture Notes in Information Systems and Organisation. – 2022. – P. 377–386. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48431867>

[27]), трансформацию моделирования высшего образования на 3 ступени (Ю. И. Бедный [2]), высокую корреляцию научной активности студентов и выбора ими академической карьеры (L. A. Corwin [16]), а также влияние академической карьеры на здоровье обучающихся (К. Levesque с соавторами [20], A. Bristow с соавторами [15]). Влиянию пандемии COVID-19 на карьерные ориентации и мотивацию посвящены работы Т. А. Камаровой [5], А. Aristovnik с соавторами [14], S. Sundarasen с соавторами [25], R. Watermeyer с соавторами [28] и др.

Еще один факт подтверждает актуальность поднимаемого вопроса: по данным ранее проведенного нами исследования, в котором в 2019–2020 гг. приняли участие порядка 1 500 студентов университетов из разных регионов Российской Федерации, 39 % респондентов были трудоустроены на момент исследования, почти 52 % участников исследования заявили о своем желании трудоустроиться. Таким образом, подавляющее большинство студентов начинает не только думать о построении карьеры во время обучения в университете, но и делает первые шаги в этом направлении. К сожалению, данные показывают, что из 500 человек, занятых на момент исследования, лишь 34,8 % работают по получаемой профессии [9, с. 131–133].

Обозначенные выше противоречия и проблемы, данные предыдущих исследований по проблеме управления карьерой студентов и выпускников высших учебных заведений позволяют прогнозировать актуальность реализации технологии карьерного лифта, предполагающей системное и поэтапное выстраивание индивидуальных карьерных траекторий студентов через вовлечение их в разные виды активности с момента поступления в университет. Технология карьерного лифта может стать эффективным

инструментом поддержки трудовой ориентации, осознанности выбора и занятости обучающихся высших учебных заведений. В связи с этим целью статьи является обобщение современных представлений о феномене карьерного лифта и отражение авторского взгляда на возможности реализации технологии карьерного лифта в высших учебных заведениях.

Методология исследования

В качестве методологического основания автор применил в работе системный подход к научному познанию (И. В. Блауберг, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин, Л. фон Берта-ланфи и др.), который связан с использованием метода моделирования и позволяет комплексно изучить и воспроизвести строение и свойства и качества объекта исследования. Субъектно-деятельностный подход (Л. Рубинштейн, В. А. Сластенин и др.), который подразумевает индивидуальную обусловленность, целенаправленность, мотивированность и осознанность выбора абитуриентами, студентами, выпускниками и слушателями своего карьерного пути при реализации технологии карьерного лифта. Средовой подход (Ю. Г. Абрамова, Н. Б. Стрекалова) позволяет провести многофакторный анализ выбора карьерной траектории и определения инструментов и методов поддержки и сопровождения человека на пути профессионального определения, становления и развития.

В работе применены методы этимологического и библиографического анализа литературы и результатов исследований отечественных и зарубежных авторов по проблеме построения и сопровождения карьеры студентов высших учебных заведений, а также подходов к понятию «карьерный лифт». Для визуализации возможностей реализации технологии карьерного лифта в высших учебных заведениях применен метод моделирования.

Результаты исследования

Для достижения цели в первой части исследования нами был проведен этимологический анализ понятий «карьера» и «лифт», который позволил определить их ключевые признаки и представить обоснованный авторский подход к их трактовке. Во второй части исследования библиографический анализ подходов к понятию «карьерный лифт», отраженных в публикациях российских авторов (так как понятие применяется только в русскоязычной форме), позволил уточнить и расширить его сущность в авторском видении типа реализации карьеры и технологии карьерного лифта с позиции их реализации в высших учебных заве-

дениях. В третьей части представлены результаты моделирования возможностей субъект-ориентированного подхода в реализации технологии карьерного лифта в высших учебных заведениях.

Этимологический анализ. Этимологически слово «карьера» произошло от французского *carrière*, в XIX в. обозначавшем «самый быстрый ход лошади», а также от итальянского *carriera* – жизненный путь, поприще⁶ [22]. В настоящее время слово *carriera* в итальянском языке употребляется в значении карьеры, профессии⁷. В обоих языках слово берет начало от латинского *carrus* – телега, повозка). В таблице 1 представлены современные подходы к пониманию значению слова «карьера».

Таблица 1

Современные подходы к трактовке слова «карьера»

Table 1

Modern approaches to the interpretation of the word “career”

Словарь	Трактовка слова
The American Heritage Dictionary of the English Language	1. Избранное занятие; профессия или род занятий. 2. Общий ход или развитие трудовой жизни или профессиональных достижений
ERIC	Постепенно развивающаяся последовательность связанных профессиональных ролей или опыта работы, через которые люди проходят в течение своей трудовой жизни, часто с растущим престижем и вознаграждением, предполагаемая последовательность этих ролей как часть жизненных планов людей
Голковский словарь Д. Н. Ушакова	1. Движение, путь кого-нибудь к внешним успехам, славе, выгодам, почету, сопровождающее деятельность на каком-нибудь общественном поприще. 2. Профессия, род занятия
Голковский словарь русского языка С. И. Ожегова	1. Род занятий, деятельности. 2. Путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения
Современный экономический словарь	1. Успешное продвижение в какой-либо области деятельности. 2. Род занятий, профессия
Этимологический словарь русского языка	Продвижение по служебной лестнице

⁶ Карьера. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Карьера>;
Толковый словарь Ушакова онлайн. URL: <https://ushakovdictionary.ru>

⁷ Итальянско-русский словарь. URL: <https://gufo.me/dict/itru/carriera>

Анализируя трактовки понятия «карьера», представленные в различных словарях: The American Heritage Dictionary of the English Language⁸; ERIC⁹; Толковый словарь Д. Н. Ушакова¹⁰; Толковый словарь русского языка С. И. Ожегова¹¹; Современный экономический словарь¹²; Этимологический словарь русского языка¹³, можно выделить следующие ключевые характеристики, которые ему приписывают авторы.

1. Карьера связана с определенным родом занятий или видом деятельности.

2. Слово имеет динамическую характеристику, обозначаемую через слова «путь», «движение», «продвижение».

3. Динамическая характеристика понятия имеет прогрессивный аспект, т. е. возможность нисходящего и регрессивного построения карьеры в трактовках не обозначена. Дефиниции, употребляемые для прогрессивной характеристики трактовки понятия, – «продвижение», «растущий престиж и вознаграждение», «путь к успехам», «успешное продвижение».

Подходы к трактовке понятия «карьера» и связанных с ним понятий в публикациях выборочной совокупности сформулировать оказалось сложным, так как лишь малая их часть содержала ссылку на терминологию. Чаще в работах применялись, но не раскрывались понятия «карьерная ориентация», «карьерная осознанность», «профессиональное сознание», «карьерные траектории» и «карьера». Так, понятие «карьера» раскрывается как «ди-

намика зафиксированного и признанного социумом профессионального статуса, обусловленная ростом профессиональной компетентности индивида, личностными качествами и ценностными ориентациями, психологической зрелостью, сформированными умениями самоопределения и самопрезентации, проектирования и реализации социальных маршрутов, а также рядом социально-экономических факторов, не зависящих от самого индивида и трудно поддающихся описанию и систематизации в педагогическом дискурсе» [10, с. 189] Под карьерной траекторией Л. В. Темнова и О. А. Лизунова подразумевают «выстраивание определенных сетей и узлов возможностей, технологий, сообществ, идей, ресурсов с учетом индивидуальных ценностей и интересов каждого» [11, с. 90]. Карьерная траектория, по мнению С. Davis и его коллег представляет собой «сумму путей, которые человек проходит в ходе своей карьеры» [18, р. 771].

Подытожив проведенный этимологический обзор понятия «карьера» и ориентируясь на представленные выше трактовки, в своей работе под карьерой мы будем понимать последовательное и разнонаправленное развитие человека и его компетенций в определенном роде занятий и (или) виде деятельности на рынке труда в соответствии с персональными интересами, мотивами и способностями, формируемыми под воздействием факторов внешней среды. Карьера не формируется сама по себе, на человека и его развитие оказывает влияние большое количество

⁸ The American Heritage Dictionary of the English Language, Fifth Edition. URL: <https://ahdictionary.com/word/search.html?q=career>

⁹ ERIC – онлайн-библиотека исследований и информации в области образования, спонсируемая Институтом педагогических наук (IES) Министерства образования США. URL: <https://eric.ed.gov/?qt=career&ti=Careers>

¹⁰ Толковый словарь Ушакова онлайн. URL: <https://ushakovdictionary.ru/word.php?wordid=23083>

¹¹ Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка: 72500 слов и 7500 фразеологических выражений. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Азъ, 1994. – 907 с.

¹² Райзберг Б. А., Лозовский Л. Ш., Стародубцева Е. Б. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 476 с.

¹³ Семенов А. В. Этимологический словарь русского языка. – М.: ЮНБЕС, 2003. – 704 с.

факторов внешней среды, часто карьера складывается не только в связи с интересами, способностями и мотивами, но в виду безвыходности ситуации и вынужденных мер трудоустройства и последующего развития в определенной профессии. Раскрываемая нами в данной работе технология карьерного лифта подразумевает в том числе формирование осознанности выбора карьерной траектории студентов за счет взаимодействия всех стейкхолдеров образования в высшей школе.

Что касается этимологического анализа значения слова «лифт», то происходит оно от

английского *lift* – поднимать¹⁴. Если использовать слово «лифт» применительно к карьерному ориентированию, то вполне логичным видится употребление слова в значении развития, т. е. применения сторонней помощи для «подъема» компетенций человека и перехода его в новые профессиональные роли и виды деятельности.

Анализ подходов к трактовке понятия «карьерный лифт» представлен в таблице 2 на основе следующих источников: Е. Ю. Беляева¹⁵, Н. А. Заруба, Н. В. Лопатина¹⁶, О. К. Иванова [4, с. 260], А. И. Ковалева [7, с. 298], Е. В. Когтева [8, с. 35].

Таблица 2

Содержательный анализ подходов к понятию «карьерный лифт»

Table 2

Meaningful analysis of approaches to the concept of “career lift”

Суть понятия	Автор
Обеспечение высокой профессиональной мобильности персонала	Е. Ю. Беляева
«„Резерв кадров“ в условиях рыночных отношений, где все конкурируют со всеми»	Н. А. Заруба, Н. В. Лопатина
Управление продвижением по службе	О. К. Иванова
Профессиональная мобильность, которая имеет движение и «снизу вверх, и сверху вниз, представляя множество вариаций для самореализации»	А. И. Ковалева
«Перспективный резерв из числа специалистов до 35 лет, демонстрирующих высокие моральные качества и управленческий потенциал»	Е. В. Когтева

Необходимо отметить, что понятие «карьерный лифт» употребляется только в отече-

ственных публикациях, основная суть и содержание которых связаны с вопросами управле-

¹⁴ Семенов А. В. Этимологический словарь русского языка. – М.: ЮНВЕС, 2003. – 704 с.

¹⁵ Беляева И. Ю. Влияние крупного бизнеса на социально-экономическое развитие территорий присутствия: оценка мировых практик // Проблемы конфигурации глобальной экономики XXI века: идея социально-экономического прогресса и возможные интерпретации: сб. науч. ст.: в 2 т. / под ред. С. А. Толкачева. – Краснодар: НИИ ЮФУ, 2018. – Т. 2. – С. 19. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=34971913>

¹⁶ Заруба Н. А., Лопатина Н. В. Проблемы кадрового обеспечения законодательной власти в современных условиях // Учим управлять и учимся управлять: сб. науч. тр. по материалам 5-й науч.-практ. конф. школьников, студентов и преподавателей (Кемерово, 11–14 декабря 2018 г.). – Кемерово: КузГТУ им. Т. Ф. Горбачева, 2019. – С. 29.3. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=37532639>

ния карьерой на государственной службе. Понятие карьерного лифта авторы публикаций часто не сопровождают пониманием сути, из анализа общего содержания работы можно предположить, что авторы идентифицируют его с понятием «карьерное продвижение» [4; 6]. В то же время наибольшую популярность получило понимание понятия «карьерный лифт», представленное в работе А. И. Ковалевой, трактующей его как профессиональную вертикальную мобильность [7; 12]. Отчасти мы согласны с трактовкой понятия через его связь с вертикальной мобильностью, в то же время в рамках нашего исследования вкладываем в него более широкий смысл и рассматриваем с двух точек зрения: как тип построения карьеры человека и как технологию поддержки карьеры. Карьерный лифт – тип построения карьеры, предусматривающий возможности выстраивания карьеры под индивидуальные потребности, возможности и запрос специалиста не только в рамках одного профессионального направления, но и в кросс-функциональных перемещениях. Карьерный лифт – технология оказания помощи и поддержки абитуриентам, студентам и выпускникам образовательных организаций высшего образования при планировании и на старте карьеры, а также ее сопровождение и в разрезе концепции обучения в течение всей жизни.

Авторский подход к пониманию карьерного лифта

Мы подходим к пониманию карьерного лифта с двух точек зрения: во-первых, рассматриваем карьерный лифт как тип построения карьеры, выбираемый человеком; во-вторых, как технологию карьерного сопровождения студентов, выпускников, специалистов.

1. Карьерный лифт как тип построения карьеры.

Карьерный лифт как тип построения карьеры предусматривает возможности выстраивания карьеры под индивидуальные потребности, возможности и запрос специалиста не только в рамках одного профессионального направления, но и в кросс-функциональных перемещениях. Главная цель реализации данного типа карьеры предусматривает создание среды или экосистемы, позволяющей построить и реализовать индивидуальные карьерные траектории будущим и действующим специалистам при взаимодействии с опытным наставником (экспертом карьерного планирования). При этом построение карьерной траектории по принципу лифта предусматривает возможность остановок и пересмотра инструментов, методов и направления движения в любой момент при изменении ценностно-мотивационных установок личности под воздействием факторов внешней среды.

2. Карьерный лифт как технология.

Цель карьерного лифта как технологии мы определяем как оказание помощи и поддержки абитуриентам, студентам и выпускникам образовательных организаций высшего образования при планировании и на старте карьеры, а также ее сопровождение и в разрезе концепции обучения в течение всей жизни.

На рисунке представлена *концептуальная субъект-ориентированная модель реализации технологии карьерного лифта*, которая реализуется в несколько этапов (рис.).



Рис. Теоретическая концептуальная субъект-ориентированная модель реализации технологии карьерного лифта в высшем учебном заведении

Fig. Theoretical conceptual subject-oriented model of the implementation of career elevator technology at the university

*Опыт в данном случае понимается как любой опыт соприкосновения и взаимодействия с факторами внешней среды, оказывающими влияние на выбор карьерной траектории (в том числе ближайшее окружение – родители, значимые сверстники, учителя и др.).

Каждый из этапов связан с индивидуальными целями человека как субъекта образовательной деятельности и определяется точками их соприкосновения с учреждением высшего образования и стейкхолдерами образовательного процесса на различных уровнях (абитуриент, студент, выпускник, слушатель). На каждом этапе показано, что оказывает наибольшее воздействие на постановку целей абитуриента, студента, выпускника и слушателя, каким образом организуется поддержка при их достижении, а также результаты реализации технологии для заинтересованных сторон. Суть идеи технологии карьерного лифта заключается в непрерывном взаимодействии всех стейкхолдеров образовательного процесса при достижении целей личности, компании/сообщества, государства в вопросах удовлетворения потребностей в востребованных на рынке труда компетенциях.

Все компоненты каждого уровня условно существуют как самостоятельные, так как всегда действуют взаимосвязано друг с другом. Так, например, на уровне «абитуриент» мотивация определенного карьерного выбора формируется под влиянием имеющихся способностей, установок и убеждений, которые часто связаны с опытом, полученным в семье, ближайшем окружении и в среднем образовании. В то же время, имеющаяся карьерная мотивация и установки оказывают влияние на развитие знаниево-навыковой компоненты компетенций, приращение способностей. Все это происходит под влиянием внешних факторов мезо- и макроуровня, и здесь важно активное включение в профориентационную и консультационную работу представителей университетского сообщества, работодателей и общественных организаций, а также реализация государственных проектов соответствующего направления.

На втором уровне модели карьерные цели и результаты определяются и достигаются уже студентом высшего учебного заведения под воздействием многокомпонентной образовательной среды в корреляции со взаимодействием стейкхолдеров образовательного процесса. Здесь, как и на предыдущем уровне, важно формирование и поддержание мотивации карьеры с опорой на проактивное формирование широкого спектра профессиональных и надпрофессиональных компетенций и при условии комплексного и системного включения в процесс всех стейкхолдеров высшего образования. Кроме того, на данном уровне мы делаем акцент на субъект-субъектных взаимоотношениях при развитии компетенций, которые подразумевают самостоятельный выбор, постановку целей развития и определение образовательного маршрута (индивидуального плана развития) студентом.

Третий уровень модели связан с формированием у студентов осознанного отношения к карьере и достижению первых карьерных результатов. На данном этапе можно говорить об эффективности реализации технологии карьерного лифта через выполнение целевых показателей для всех стейкхолдеров. Взаимодействие третьего этапа является циклическим, так как в основе заложены идеи концепции непрерывного обучения в течение всей жизни (Lifelong learning) и создание и налаживание сетей контактов, предполагающие взаимодействие стейкхолдеров образовательного процесса и в случае изменения их ролей в модели.

Основные принципы и правила реализации технологии карьерного лифта следующие.

1. Системность. Мы предусматриваем только возможность системного и комплексного развития профессиональных и надпрофессиональных компетенций, уделяя им равное внимание. Кроме того, большое значение имеет формирование общекультурных знаний

и установок, а также базовых компетенций, от которых зависит устойчивое развитие общества в целом.

2. Гибкость. Нет универсальных алгоритмов и схем, мир стал очень гибким и непредсказуемым, модели построения карьеры прошлого не работают в настоящем, человек выбирает направление движения сегодня, а завтра может его изменить под потребности и вызовы окружающего мира или из-за трансформации личных интересов и ценностных ориентаций.

3. Индивидуальная обусловленность – каждый человек индивидуален. Карьерная траектория строится по одному алгоритму, но направления, методы, инструменты, цели, задачи и сроки определяются персонально. Кроме того, планирование и развитие карьеры предполагают наличие мотивации и активных действий самой личности, и цель поддержки в рамках карьерного лифта – формирование у человека осознанного отношения к построению карьеры.

4. Многомерность – карьерный лифт предусматривает возможность кросс-функционального развития. Индивидуальная траектория развития строится на основе карты широкого выбора, который может сделать студент/выпускник/специалист в соответствии со своим видением будущего.

5. Средовая обусловленность. Для реализации технологии карьерного лифта необходимо создание соответствующей среды, позволяющей построить и реализовать индивидуальные карьерные траектории будущим и действующим специалистам. В создании и обеспечении эффективной работы данной среды должны принимать участие все стейкхолдеры образовательного процесса в университетах.

Технология карьерного лифта в высшем учебном заведении, как правило, реализуется вверх, так как предусматривает постепенное и целенаправленное развитие компетенций и

вхождение студентов и выпускников на рынок труда. В рамках организации технология может реализовываться в различных направлениях, в том числе:

- вверх (профориентация, должностное продвижение, кадровый резерв);
- вниз (аутплейсмент);
- горизонтально (ротация, LLL – обучение в течение всей жизни).

Основные задачи, которые позволят решить внедрение технологии карьерного лифта в деятельность образовательных учреждений:

- профориентация студентов университетов, помощь и поддержка в трудоустройстве;
- выстраивание дорожной карты взаимодействия стейкхолдеров образовательного процесса;
- моделирование востребованных надпрофессиональных компетенций по направлениям подготовки и планомерное и целенаправленное развитие их у студентов университетов;
- организация коммуникативной площадки для стейкхолдеров образовательного процесса в университете;
- повышение показателей востребованности и трудоустройства выпускников;
- поддержка реализации концепции обучения в течение всей жизни.

Заключение

В представленной работе нами обобщены современные представления о феномене карьерного лифта и отражен авторский взгляд на возможности реализации технологии карьерного лифта в высших учебных заведениях.

В заключение проведенной работы можно сделать несколько выводов. Во-первых, необходимо отметить, что реализация технологии карьерного лифта актуальна и использование ее возможностей находится в зоне решения задач взаимодействия высшего

образования и стейкхолдеров рынка труда при подготовке специалистов, отвечающих преобразующимся потребностям работодателей в сотрудниках и государства в формировании человеческого капитала. Во-вторых, этимологический анализ понятия «карьерный лифт» позволил выделить его основные характеристики (вид деятельности, динамичность, прогрессивность). Представленный автором подход отражает феномен карьерного лифта с двух точек зрения: как тип построения карьеры, предусматривающий возможности выстраивания карьеры под индивидуальные потребности, возможности и запрос специалиста не только в рамках одного профессионального направления, но и в рамках кросс-функциональных перемещений, и как технологию оказания помощи и поддержки абитуриентам, студентам и выпускникам образовательных организаций высшего образования при планировании и на старте карьеры, а также ее сопровождение и в разрезе концепции обучения в течение всей жизни.

Вопросы профориентации, мотивации, профессионального сознания и осознанного выбора карьерного пути абитуриентами, студентами и выпускниками университетов были

и остаются актуальными для обеспечения будущего. В настоящее время высшее образование переживает масштабные изменения, меняются ФГОС, усиливается роль показателей трудоустройства студентов в деятельности высших учебных заведений, пандемия внесла свои коррективы и придала динамику цифровизации образования. Ввиду этого можно предположить, что внимание ученых к исследованию факторов построения карьеры и карьерных траекторий будет только усиливаться. При построении карьеры студентами одним из важнейших факторов является поддержка стейкхолдеров образовательного процесса: государства, высшего учебного заведения (администрации и педагогов), работодателей и профессиональных сообществ, родителей студентов. Взаимодействие стейкхолдеров, активность и вовлеченность самих студентов предусмотрены при реализации технологии карьерного лифта в университете. Основные принципы реализации технологии, которые выделены автором: системность, гибкость, индивидуальная и средовая обусловленность, многомерность призваны обеспечить эффективность действий и взаимодействий, составляющих ее суть.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андреев А. И., Андриянов А. В., Антипов Е. А., Павлова С. М. К социальному портрету молодого россиянина: опыт исследования карьерных устремлений // Знание. Понимание. Умение. – 2018. – № 2. – С. 103–113. DOI: <https://doi.org/10.17805/zpu.2018.2.10> URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35451943>
2. Бедный Б. И. Новая модель аспирантуры: pro et contra // Высшее образование в России. – 2017. – № 4. – С. 5–16. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28998159>
3. Бикбулатова А. А., Карплюк А. В., Тарасенко О. В. Модель работы ресурсного учебно-методического центра российского государственного социального университета в части профессионального и трудового ориентирования лиц с инвалидностью и ОВЗ // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22, № 1. – С. 26–33. DOI: <https://doi.org/10.17759/pse.2017220105> URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29159757>
4. Иванова О. К. Совершенствование механизмов управления трудовым потенциалом региона // Экономика строительства и городского хозяйства. – 2017. – Т. 13, № 3. – С. 255–262. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35255569>



5. Камарова Т. А. Необходимые компетенции студентов и выпускников вузов для успешного трудоустройства // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2021. – № 4. – С. 25–35. DOI: <https://doi.org/10.18323/2221-5689-2021-4-25-35> URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47499213>
6. Керер О. П., Пименова Н. А. Дуальное образование как условие эффективного взаимодействия техникума и предприятия // Профессиональное образование и рынок труда. – 2017. – № 3. – С. 17–24. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30281116>
7. Ковалева А. И. Профессиональная мобильность // Знание. Понимание. Умение. – 2012. – № 1. – С. 298–300. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18792383>
8. Когтева Е. В. Практики межпоколенного взаимодействия на предприятиях ракетно-космической отрасли // Социально-гуманитарные технологии. – 2017. – № 2. – С. 29–35. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32303897>
9. Пеша А. В., Шавровская М. Н., Николаева М. А., Шрамко Н. В., Камарова Т. А., Панченко А. Ю. Развитие и оценка надпрофессиональных компетенций студентов университетов: теоретико-методологические основы / под общ. ред. А. В. Пеша. – Казань: Бук, 2020. – 248 с. – ISBN 978-5-00118-592-5 URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45638634>
10. Соколова А. С. Карьероформирующее обучение как направление подготовки инновационных кадров // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки. – 2019. – № 1. – С. 186–195. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38514271>
11. Темнова Л. В., Лизунова О. А. Факторы формирования карьерных траекторий выпускников вузов // Высшее образование в России. – 2017. – № 11. – С. 89–97. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30645859>
12. Цыпкина М. Г. Современные подходы к исследованию процесса управления профессиональной мобильностью молодежи // Социология и право. – 2017. – № 3. – С. 74–79. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30546234>
13. Шавровская М. Н., Пеша А. В. Результаты исследования особенностей управления карьерой студентами // Вопросы управления. – 2020. – № 6. – С. 71–80. DOI: <https://doi.org/10.22394/2304-3369-2020-6-71-80> URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44386848>
14. Aristovnik A., Keržič D., Ravšelj D., Tomažević N., Umek L. Impacts of the COVID-19 pandemic on life of higher education students: a global perspective // Sustainability. – 2020. – Vol. 12 (20). – P. 8438. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12208438>
15. Bristow A., Robinson S., Ratle O. Being an early-career CMS academic in the context of insecurity and ‘excellence’: The dialectics of resistance and compliance // Organization Studies. – 2017. – Vol. 38 (9). – P. 1185–1207. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840616685361> URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840616685361>
16. Corwin L. A., Runyon C. R., Ghanem E., Sandy M., Clark G., Palmer G. C., Dolan E. L. Effects of discovery, iteration, and collaboration in laboratory courses on undergraduates’ research career intentions fully mediated by student ownership // CBE – Life Sciences Education. – 2018. – Vol. 17 (2). – P. ar20. DOI: <https://doi.org/10.1187/cbe.17-07-0141>
17. Cadez S., Dimovski V., Zaman Groff M. Research, teaching and performance evaluation in academia: the salience of quality // Studies in Higher Education. – 2017. – Vol. 42 (8). – P. 1455–1473. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1104659> URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2015.1104659>



18. Davis C., Baty B. J., Hippman C., Trepanier A., Erby L. Genetic counselors with advanced skills: II. A new career trajectory framework // *Journal of Genetic Counseling*. – 2020. – Vol. 29 (5). – P. 771–785. DOI: <http://dx.doi.org/10.1002/jgc4.1204> URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/jgc4.1204>
19. Harackiewicz J. M., Priniski S. J. Improving student outcomes in higher education: The science of targeted intervention // *Annual review of psychology*. – 2018. – Vol. 69. – P. 409–435. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011725> URL: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-psych-122216-011725>
20. Iivari N., Sharma S., Ventä-Olkkonen L. Digital transformation of everyday life – How COVID-19 pandemic transformed the basic education of the young generation and why information management research should care? // *International Journal of Information Management*. – 2020. – Vol. 55. – Art. 102183. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102183> URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401220310264>
21. Levecque K., Anseel F., De Beuckelaer A., Van der Heyden J., Gisle L. Work organization and mental health problems in PhD students // *Research Policy*. – 2017. – Vol. 46 (4). – P. 868–879. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008> URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733317300422>
22. Mann C. R. A study of engineering education: prepared for the Joint committee on engineering education of the national engineering societies. – New York: Merrymount Press, 1918. – 170 p. URL: https://www.nationalsoftskills.org/downloads/Mann-1918-Study_of_Engineering_Educ.pdf
23. Nowiński W., Haddoud M. Y., Lančarič D., Egerová D., Czeglédi C. The impact of entrepreneurship education, entrepreneurial self-efficacy and gender on entrepreneurial intentions of university students in the Visegrad countries // *Studies in Higher Education*. – 2019. – Vol. 44 (2). – P. 361–379. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1365359> URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03075079.2017.1365359?journalCode=cshe20>
24. Pereira O. P. Metacompetences: How important for organizations? Analysis of a survey in Portugal // *Regional and Sectoral Economic Studies*. – 2013. – Vol. 13 (2). – P. 73–88. URL: https://ideas.repec.org/a/eea/erese/v13y2013i2_6.html
25. Sundarasan S., Chinna K., Kamaludin K., Nurunnabi M., Baloch G. M., Khoshaim H. B., Sukayt A. Psychological impact of COVID-19 and lockdown among university students in Malaysia: implications and policy recommendations // *International journal of environmental research and public health*. – 2020. – Vol. 17 (17). – Art. 6206. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17176206> URL: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/17/6206>
26. Tomlinson M., Anderson V. Employers and graduates: the mediating role of signals and capitals // *Journal of Higher Education Policy and Management*. – 2021. – Vol. 43 (4). – P. 384–399. DOI: <https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1833126> URL: https://pure.port.ac.uk/ws/files/22964958/JHEPM_Employers_and_Graduates_signals_and_capitals_Post_Print.pdf
27. Van Lankveld T., Schoonenboom J., Volman M., Croiset G., Beishuizen J. Developing a teacher identity in the university context: A systematic review of the literature // *Higher Education Research & Development*. – 2017. – Vol. 36 (2). – P. 325–342. DOI: <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1208154> URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07294360.2016.1208154>
28. Watermeyer R., Crick T., Knight C., Goodall J. COVID-19 and digital disruption in UK universities: Afflictions and affordances of emergency online migration // *Higher education*. – 2021. – Vol.



81. – P. 623–641. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00561-y> URL:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-020-00561-y>

Поступила: 06 июня 2022

Принята: 11 июля 2022

Опубликована: 31 августа 2022

Информация об авторах

Пеша Анастасия Владимировна

кандидат экономических наук, доцент,
кафедра экономики труда и управления персоналом,
Уральский государственный экономический университет,
ул. 8 Марта, д. 62, 620144, Екатеринбург, Россия.
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-7614-3118>
E-mail: myrabota2011@gmail.com



Opportunities for the implementation of career lift technology in higher educational institutions

Anastasiya V. Pesha  ¹

¹ Ural State University of Economics, Ekaterinburg, Russian Federation

Abstract

Introduction. *The article is devoted to the involvement of higher education stakeholders in the process of building students and graduates' careers. The purpose of the article is to summarize modern ideas about the phenomenon of 'a career lift' and present author's views on the possibilities of implementing a career lift technology in higher educational institutions.*

Materials and Methods. *The paper presents a subject-centered conceptual model of implementing the career lift technology, based on the methodology of systemic, subject-activity and environmental approaches to scientific cognition. The research methods included etymological and bibliographic analysis used to summarize and clarify the concepts of 'career' and 'career lift'. The modeling method was employed for the complex study and reproduction of the structure and the properties of the career lift technology in universities.*

Results. *The author presented an analysis of existing world approaches to the interpretation of the concept of 'career', summarized their main features and presented a clarified definition of this phenomenon. Based on the etymological and bibliographic analysis of the concepts 'career', 'lift' and 'career lift', reflected in dictionaries and scholarly literature (both Russian and international), the author proposed and justified her approach interpreting the career lift phenomenon. As a result, the author proposed two ways of interpreting the concept of the career lift. According to the first one, a career lift is a type of career building chosen by a person. The second one considers career lift as a technology of career support for students, graduates, and professionals. Based on the analysis and personal experience, the author developed and justified a subject-centered model of the career lift technology, implemented in several stages related to individual goals of a person as a subject of education. It is important to note that the model contains links between student's goals and goals and*

Acknowledgments

The study was financially supported by the Russian Foundation for Basic Research. Project No. 19-29-07435 "Theoretical and methodological aspects of the formation of supra-professional competencies of students of higher educational institutions".

For citation

Pesha A. V. Opportunities for the implementation of career lift technology in higher educational institutions. *Science for Education Today*, 2022, vol. 12 (4), pp. 143–161. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.2204.07>

  Corresponding Author: Anastasiya V. Pesha, myrabota2011@gmail.com

© Anastasiya V. Pesha, 2022



activities of higher education institutions and other stakeholders. The author argues that all the components of each level relatively exist as independent, since they always act interconnected with each other.

Conclusions. The author concludes that the subject-centered implementation of the career lift technology, based on the principles of consistency, flexibility, individual and environmental determination, and multidimensionality, is designed to ensure the effectiveness of actions and interactions within its structure.

Keywords

Higher education; Career; Career lift; Transferable competencies; Educational environment; Stakeholder; Subject of educational activity.

REFERENCES

1. Andreyev A. I., Andriyanov A. V., Antipov E. A., Pavlova S. M. To the social portrait of a young Russian: A career aspirations research experience. *Knowledge. Understanding. Ability*, 2018, no. 2, pp. 103–113. (In Russian) DOI <https://doi.org/10.17805/zpu.2018.2.10> URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35451943>
2. Bednyi B. I. A new postgraduate school model: Pro et contra. *Higher Education in Russia*, 2017, no. 4, pp. 5–16. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28998159>
3. Bikbulatova A. A., Karplyuk A. V., Tarasenko O. V. Model of activities of the Resource Training Center of the Russian State Social University in terms of professional orientation and employment of persons with disabilities. *Psychological Science and Education*, 2017, vol. 22 (1), pp. 26–33. DOI: <https://doi.org/10.17759/pse.2017220105> URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29159757>
4. Ivanova O. K. Perfection of mechanisms of management of labor potential of region. *Economics of Civil Engineering and Municipal Economy*, 2017, vol. 13 (3), pp. 255–262. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35255569>
5. Kamarova T. A. Necessary competences of students and university graduates for successful employment. *Science Vector of Togliatti State University. Series: Economics and Management*, 2021, no. 4, pp. 25–35. (In Russian) DOI <https://doi.org/10.18323/2221-5689-2021-4-25-35> URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47499213>
6. Kerer O. P., Pimenova N. A. Dual'noe obrazovanie kak uslovie effektivnogo vzaimodejstviya tekhnikuma i predpriyatiya. *Vocational Education and Labour Market*, 2017, no. 3, pp. 17–24. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30281116>
7. Kovaleva A. I. Professional mobility. *Knowledge. Understanding. Ability*, 2012, no. 1, pp. 298–300. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30281116>
8. Kogteva E. V. Practices of intergenerational interaction at the aerospace enterprises. *Social and Humanitarian Technologies*, 2017, no. 2, pp. 29–35. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32303897>
9. Pesha A. V., Shavrovskaya M. N., Nikolaeva M. A., Shramko N. V., Kamarova T. A., Panchenko A. Yu.; *Development and evaluation of professional competencies of university students: theoretical and methodological foundations*, Kazan': Buk, 2020, 248 p. (In Russian) ISBN 978-5-00118-592-5 URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45638634>
10. Sokolova A. S. Career development education as a vector of educating innovative personnel. *Bulletin of the Moscow State Linguistic University. Education and Pedagogical Sciences*, 2019, no. 1, pp. 186–195. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38514271>



11. Temnova L. V., Lizunova O. A. Factors of formation of university graduates' career trajectories. *Higher Education in Russia*, 2017, no. 11, pp. 89–97. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30645859>
12. Tsyapkina M. G. Modern approaches to the study of the process of management of the youths' professional mobility. *Sociologîâ i pravo = Sociology and Law*, 2017, no. 3, pp. 74–79. (In Russian) URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30546234>
13. Shavrovskaya M. N., Pesha A. V. Research results of the features of the career management by students. *Management Issues*, 2020, no. 6, pp. 71–80. (In Russian) DOI: <https://doi.org/10.22394/2304-3369-2020-6-71-80> URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44386848>
14. Aristovnik A., Keržič D., Ravšelj D., Tomaževič N., Umek, L. Impacts of the COVID-19 pandemic on life of higher education students: a global perspective. *Sustainability*, 2020, vol. 12 (20), pp. 8438. DOI: <https://doi.org/10.3390/su12208438> URL: <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/20/8438>
15. Bristow A., Robinson S., Ratle O. Being an early-career CMS academic in the context of insecurity and 'excellence': The dialectics of resistance and compliance. *Organization Studies*, 2017, vol. 38 (9), pp. 1185–1207. DOI: <https://doi.org/10.1177/0170840616685361> URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0170840616685361>
16. Corwin L. A., Runyon C. R., Ghanem E., Sandy M., Clark G., Palmer G. C., Dolan E. L. Effects of discovery, iteration, and collaboration in laboratory courses on undergraduates' research career intentions fully mediated by student ownership. *CBE – Life Sciences Education*, 2018, vol. 17 (2), pp. ar20. DOI: <https://doi.org/10.1187/cbe.17-07-0141>
17. Cadez S., Dimovski V., Zaman Groff M. Research, teaching and performance evaluation in academia: the salience of quality. *Studies in Higher Education*, 2017, vol. 42 (8), pp. 1455–1473. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1104659> URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03075079.2015.1104659>
18. Davis C., Baty B. J., Hippman C., Trepanier A., Erby L. Genetic counselors with advanced skills: II. A new career trajectory framework. *Journal of Genetic Counseling*, 2020, vol. 29 (5), pp. 771–785. DOI: <https://doi.org/10.1002/jgc4.1204> URL: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/jgc4.1204>
19. Harackiewicz J. M., Priniski S. J. Improving student outcomes in higher education: The science of targeted intervention. *Annual Review of Psychology*, 2018, vol. 69, pp. 409–435. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-122216-011725> URL: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-psych-122216-011725>
20. Iivari N., Sharma S., Ventä-Olkkonen L. Digital transformation of everyday life – How COVID-19 pandemic transformed the basic education of the young generation and why information management research should care? *International Journal of Information Management*, 2020, vol. 55, pp. 102183. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102183> URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0268401220310264>
21. Levecque K., Anseel F., De Beuckelaer A., Van der Heyden J., Gisle L. Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 2017, vol. 46 (4), pp. 868–879. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008> URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0048733317300422>
22. Mann C. R. *A study of engineering education: Prepared for the Joint committee on engineering education of the national engineering societies*, New York: Merrymount Press, 1918, 170 p. URL: https://www.nationalsoftskills.org/downloads/Mann-1918-Study_of_Engineering_Educ.pdf



23. Nowiński W., Haddoud M. Y., Lančarič D., Egerová D., Czeglédi C. The impact of entrepreneurship education, entrepreneurial self-efficacy and gender on entrepreneurial intentions of university students in the Visegrad countries. *Studies in Higher Education*, 2019, vol. 44 (2), pp. 361–379. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1365359> URL: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03075079.2017.1365359?journalCode=cshe20>
24. Pereira O. P. Metacompetences: How important for organizations? Analysis of a survey in Portugal. *Regional and Sectoral Economic Studies*, 2013, vol. 13 (2), pp. 73–88. URL: https://ideas.repec.org/a/ea/eeres/v13y2013i2_6.html
25. Sundarasan S., Chinna K., Kamaludin K., Nurunnabi M., Baloch G. M., Khoshaim H. B., Sukayt A. Psychological impact of COVID-19 and lockdown among university students in Malaysia: implications and policy recommendations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020, vol. 17 (17), pp. 6206. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17176206> URL: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/17/6206>
26. Tomlinson M., Anderson V. Employers and graduates: The mediating role of signals and capitals. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 2021, vol. 43 (4), pp. 384–399. DOI: <https://doi.org/10.1080/1360080X.2020.1833126> URL: https://pure.port.ac.uk/ws/files/22964958/JHEPM_Employers_and_Graduates_signals_and_capitals_Post_Print.pdf
27. Van Lankveld T., Schoonenboom J., Volman M., Croiset G., Beishuizen J. Developing a teacher identity in the university context: A systematic review of the literature *Higher Education Research & Development*, 2017, vol. 36 (2), pp. 325–342. DOI: <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1208154> URL: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/07294360.2016.1208154>
28. Watermeyer R., Crick T., Knight C., Goodall J. COVID-19 and digital disruption in UK universities: Afflictions and affordances of emergency online migration. *Higher Education*, 2021, vol. 81, pp. 623–641. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00561-y> URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-020-00561-y>

Submitted: 06 June 2022

Accepted: 11 July 2022

Published: 31 August 2022



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. (CC BY 4.0).

Information about the Authors

Anastasiya Vladimirovna Pesha

Candidate of Economics Science, Associate Professor,
Department of Labor Economics and Human Resources Management,
Ural State University of Economics,
62, 8 Marta str., 620144, Yekaterinburg, Russian Federation.
ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-7614-3118>
E-mail: myrabota2011@gmail.com

