

УДК 316.3

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-КАРЬЕРНЫЕ ТРАЕКТОРИИ МОЛОДЕЖИ В
СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ**

Липовенко К.В., студент I курс, Пономарёва С.Д., студент II курс, Шишкина
А.А. студент III курс

Научный руководитель: Забегаева А.А., канд. экон. наук, доцент, доцент
Анапский филиал Московского педагогического государственного универси-
тета
г. Анапа

Актуальность темы обусловлена тем, что образование создает лишь фундамент управленческого потенциала, в то время как карьерные стратегии служат механизмом его практической реализации. Именно осознанное планирование пути позволяет молодому специалисту эффективно конвертировать полученные знания в реальные достижения в системе управления. Образование формирует управленческий потенциал и компетенции молодежи, а карьерные стратегии определяют их применение. Основными категориями исследования являются «молодежь», «образование», «карьера».

Молодежь, молодые граждане - социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, имеющих гражданство Российской Федерации [2]. Молодежь представляет собой стратегический кадровый резерв и главный драйвер технологического прогресса. Благодаря креативности и высокой адаптивности к цифровым трансформациям, молодые специалисты становятся ключевыми проводниками инновационных решений.

Согласно ст. 10 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» образование подразделяется на общее, профессиональное, дополнительное образование и профессиональное обучение, обеспечивающие возможность реализации права на образование в течение всей жизни [1].

Если говорить максимально просто о карьере — то это путь, а карьерная стратегия — это навигатор, который не дает на этом пути заблудиться. Карьера без стратегии — это случайное перемещение между вакансиями. Стратегия превращает работу в осознанное инвестирование своего времени в собственную ценность.

Таким образом, молодежь — это группа людей, которая является источником кадров для системы управления; карьера — это личная траектория, путь, по которому молодежь движется внутри системы; образование — это инструмент формирования и развития компетенций, который выступает фундаментом для профессионального роста и обеспечивает эффективное прохождение каждого этапа карьеры.

Образовательные траектории создают профессиональную основу для профессионального роста, а осознанное планирование карьеры направляет эти знания на решение задач управления. С точки зрения теории управления,

это взаимосвязанные элементы единого процесса воспроизводства кадрового ресурса, где образование обеспечивает качество человеческого капитала, а карьерные стратегии — его эффективную интеграцию и использование.

Виды карьерных стратегий молодежи в управлении строятся на сочетании образовательной подготовки, личных ценностей, готовности к использованию «кадровых лифтов» (таблица 1).

Мотивация и основная цель лидерской карьерной стратегии заключается в максимально быстром продвижении к должностям категории «руководители», экспертной - становлении как глубокого специалиста в узкой нише (право, экология, финансы), консервативной - получение стабильного дохода, социального пакета и статуса при минимальных рисках, адаптивной - поиске наиболее комфортного места работы через частые переходы между ведомствами.

Таблица 1. Взаимосвязь образовательных траекторий и карьерных стратегий молодежи в сфере управления

Образовательная траектория	Инструменты реализации
1	2
Лидерская карьерная стратегия	
Базовое высшее, специализированное образование в сфере государственного и муниципального управления.	Кадровые конкурсы, кадровый резерв.
Экспертная карьерная стратегия	
Профильное специализированное образование, магистратура, аспирантура.	Постоянное повышение квалификации, экспертные советы, аналитические центры ведомств.
Консервативная карьерная стратегия	
Профильное базовое образование.	Продвижение по выслуге лет, строгое следование должностному регламенту.
Адаптивная карьерная стратегия	
Широкое гуманитарное или экономическое образование.	Межведомственная ротация, проектные офисы.

Представленные виды карьерных стратегий отражают, как образование формирует основу карьерной стратегии и определяет вектор профессионального развития. Каждая карьерная стратегия, от лидерской до адаптивной, основывается на своем типе обучения, использует особые инструменты для роста. Эффективная интеграция молодого специалиста в сфере управления зависит от точного соответствия его образовательной траектории тем возможностям, которые предоставляет система управления.

Образовательно-карьерная траектория — это персональный вектор развития человека, который объединяет этапы обучения и профессионального продвижения в единую логическую цепочку. Простыми словами: это дорож-

ная карта, отвечающая на вопросы «Чему мне нужно научиться сегодня, чтобы завтра занять желаемую должность?».

Сравнение образования и карьерного трека показывает их неразрывную связь: образование формирует «капитал» (что я знаю), а карьерный трек — способ его «монетизации» (где я это применяю) (таблица 2).

Таблица 2. Сравнительная характеристика «образования» и «карьерного трека»

Наименование	Образование	Карьерный трек
1	2	3
Цель	Накопление компетенций и знаний.	Достижение должностных и статусных целей.
Формат	Обучение (вуз, курсы, саморазвитие).	Практика (проекты, должности, роли).
Результат	Диплом, сертификат, навык.	Полномочия, зарплата, признание.
Управленческая роль	Подготовка создание фундамента для роста.	Эксплуатация: применение знаний для КРІ.
Риски	«Переученность» без практики (выгорание).	Некомпетентность при быстром карьерном продвижении.

Сравнительный анализ показывает, что образование и карьерный трек различаются по своим фундаментальным задачам. Если в рамках обучения основной целью выступает накопление знаний и получение диплома, то в карьере акцент смещается на достижение конкретных должностных статусов и признание заслуг. Формат обучения через курсы и саморазвитие создает необходимый базис, в то время как карьерный путь строится на практике через реальные проекты и роли.

Для получения навыков формирования образовательно-карьерных траекторий молодежи с сфере управления предлагаем идею проекта интеллектуальной игры «Путь к успеху». Актуальность проекта заключается в возникновении необходимости формирования молодежного пространства для получения новых компетенций и навыков в формировании образовательно-карьерных траекторий.

Целью проекта является получение навыков связывать образовательные этапы с карьерными целями, проектировать образовательные и профессиональные маршруты, расширить круг контактов, развивать востребованные компетенции.

Современная карьера — это не одна длинная книга, а антология эпизодов. Человек может менять сферы, роли и даже профессии. Каждый такой переход — это новый эпизод. В результате чего предлагаем сценарий проекта, который может состоять из следующих возможных эпизодов.

- вводный эпизод (представление темы, правил игры и ее структуры);
- эпизод 1: «Образовательный маршрут» (каждой команде выдается задание разработать план образовательного маршрута для достижения определен-

ной карьеры; команды должны учитывать необходимые навыки, курсы и практику; презентация планов и обсуждение);

- эпизод 2: «Карьерные вызовы» (каждой команде предоставляется сценарий карьерного вызова (например, трудности с трудоустройством, недостаток опыта, конкуренция на рынке); команды разрабатывают стратегию преодоления этого вызова и представляют её остальным участникам; обсуждение предложенных стратегий);
- эпизод 3: «Интервью с работодателем» (участники получают роли «работодателей» и «соискателей». Каждая команда должна подготовить краткое резюме и ответить на вопросы «работодателей»; «работодатели» задают вопросы о мотивации, карьерных целях и навыках);
- эпизод 4: «Будущее в твоих руках» (команды должны разработать проект, который поможет молодёжи развивать свои навыки и карьерные возможности (например, создание образовательной платформы или программы менторства); презентация проектов и обсуждение;
- финальный эпизод: «Итоговая дискуссия».

Реализация данного проекта поможет сформировать у молодежи в игровой форме необходимые компетенции по построению их образовательно-карьерных траекторий. При успешной апробации данного проекта возможно его тиражирование.

Итак, образование без карьеры ведет к выгоранию («вечный студент»), а карьера без образования — к управленческой некомпетентности. Идеальная траектория — это баланс, где каждый новый образовательный модуль открывает дверь к более сложным и высокооплачиваемым задачам.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 08.03.2026) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ .
2. Федеральный закон от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2025) // https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372649/ .
3. Липовенко К.В., Пономарёва С.Д., Сердобинцева Л.А. Карьера и молодежь: правовые аспекты и тренды управления // Путь к новому пониманию: интеграция междисциплинарных исследований в современную науку и практику: сборник статей Международной научно-практической конференции (15 декабря 2025 г., г. Таганрог). - Уфа: Аэтерна, 2025. – 300 с. – С. 271-275 <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=88734309&pff=1>.