

Карьера будущего: почему исчезают классические вакансии



Эксперты в области трудоустройства и человеческих ресурсов считают, что в ближайшее время нам не придется соответствовать требованиям какой-либо вакансии. Скорее вакансии будут подстраиваться под то, что мы умеем делать. Сейчас работают уже со школьниками, так называемые, карьерные тренеры. И слова «профессия» не употребляется. Такие специалисты не помогают юным клиентам определиться, кем они хотят стать, когда вырастут (по крайней мере напрямую).

Вместо того, чтобы поощрять каждого выбрать профессию архитектора или инженера, тренеры работают с навыками, которые ученик хочет приобрести. Карьерные тренеры учат учащихся говорить о цели и интересоваться не «как стать врачом», а «как применять эмпатию к людям в сфере медицины.

Звучит немного мистически, но изменение в риторике помогает вывести на первый план твои истинные стремления. И иногда они не совпадают ни с одной из профессий или даже с карьерой, в которой ты сначала себе представлял. Выбор навыков, которые ты хотел бы приобрести, приводит к выбору карьеры более узкой специализации а, следовательно, даст больше удовольствия. Это также может быть не так работа, как набор проектов и рабочих ситуаций, которые ведут тебя от одной точки к следующей.

Мы должны перейти от мыслей о работе и карьере к мыслям о вызовах и проблемах. Словом, традиционный подход был актуален для «Поколения X» или для позднейших «двухтысячников», но он не является популярным среди молодежи, которая уже сегодня узко специализирует свое обучение в университете.

Главной целью является подготовка следующего поколения к карьере будущего, которая для многих будет состоять из многочисленных микро-задач. Выполнять их будут высокооплачиваемые специалисты. Уже не будет единой компании с единственным боссом.

В конце концов сосредоточение на четких целях помогает подросткам спланировать то, что многие называют «карьерой за портфолио». Это карьера, в пределах которой человек выполняет слабо связанные между собой функции, ведет к разрозненным проектам. Именно «карьера за портфолио» будет превалировать следующие десять лет.

Распад традиционного

Футуристы и исследователи человеческих ресурсов утверждают, что наша работа будет состоять из выполнения нескольких долговременных проектов или задач одновременно.

Вместо того, чтобы определить свой функционал на месте труда, ты будешь постоянно приобретать новые навыки, чтобы приспособиться к требованиям работодателей.

Если ты молод, это будет скорее означать способность становиться гибким и преданным своему делу, чем выполнять традиционную работу, как, например, бухгалтерию, маркетинг или финансирование.

Предпосылки для таких изменений можно наблюдать уже сейчас. Становится все привычным играть сразу несколько ролей в рамках одной компании.

Микро-задачи

Идея построения «карьеры за портфолио» начала зарождаться еще в конце 80-х, касаясь той полумечты-полуинтереса, которую многие из нас лелеяли, прокладывая свою карьерную тропу. Однако, до сегодня идея была более теоретической, чем практической. Связано это с недостатком на то время технологий, которые бы сэкономили время для поиска возможностей. Сейчас же технологии развились в так называемой экономике маленьких онлайн-заказов, например, Uber, Instacart (сервис по доставке продуктов на дом) или TaskRabbit

(сервис, где можно заказать услуги, связанные с домом: от уборки до перестановки мебели). Поэтому концепция микро-задач начинает выходить на профессиональный уровень.

Более традиционные компании пытаются предлагать работникам возможности в проектах, которые напоминают фриланс. Уже сегодня существуют фирмы, которые начинают тестировать так называемые внутренние платформы мобильности. Эти платформы помогают работникам определиться с проектами, которыми им хочется заниматься, и заполнять своеобразные пробелы в работе компании вместо того, чтобы оставаться на более структурной должности.

Работников не оставляют в одном отделе под руководством одного человека, а поощряют выбирать следующий проект согласно их навыков или тех навыков, которые они хотят в себе развить. А это в свою очередь может означать работу в различных отделах компании. Такая схема вполне рабочая, хотя компании и до сих пор учатся извлекать прибыль из приложенных усилий.

В условиях подобных экспериментов с возможностями для работников, последние реже будут менять место работы. Микро-задачи могут внушить ощущение бизнес-жилки и автономии внутри компании, что в итоге может уберечь нас от перепрыгивания с одной работы на другую и обеспечит здоровую конкуренцию.

Карьерная тропа

Выбирать, где и как ты будешь работать, кажется веселым развлечением, не так ли? Но, как отмечают эксперты, когда дело доходит до долгосрочной карьеры, проявляются недостатки «карьеры за портфолио».

Если ты постоянно перепрыгиваешь с одного проекта на другой, резкая смена может вызвать диссонанс и оставить тебя без четкого видения пути к успеху.

С меньшим количеством предложений и изменениями в названиях профессий трудно почувствовать успех, даже если регулярно закрываешь проекты. Более того, наша самоидентификация зачастую зависит от той работы, которую мы выполняем, что на самом деле не очень соответствует стилю жизни, где ты выполняешь микро-задачи.

Ну и конечно, даже если некоторые компании экспериментируют, изменение традиционного представления о том, как должен происходить карьерный рост, он может забрать годы.