

*Н.А.Царева - к.полит.н., доцент, доцент кафедры экономики и управления, Владивостокский государственный университет, Владивосток, Россия, natsareva@mail.ru*

*А.Е. Баукина – ведущий специалист по обучению и социальным программам, ООО «Морской порт «Суходол», Владивосток, Россия, anastasia.cashina@mail.ru*

*N.A.Tsareva - Candidate of Political Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics and Management, Vladivostok State University, Vladivostok, Russia, natsareva@mail.ru*

*A.E. Baukina – leading specialist in training and social programs, Suhodol Seaport LLC, Vladivostok, Russia, anastasia.cashina@mail.ru*

## **КАРЬЕРНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ РАБОТНИКОВ: ИНСТРУМЕНТ ДИАГНОСТИКИ И АПРОБАЦИЯ CAREER COMPETENCIES OF EMPLOYEES: DIAGNOSTIC TOOL AND TESTING**

**Аннотация.** В статье проведен анализ современных исследований в области развития карьеры: самоэффективность принятия решений о карьере, трудности принятия данного решения. Карьерные компетенции являются предикторами вовлеченности в работу. Изучены подходы к рассмотрению понятия карьерные компетенции. Карьерные компетенции включают три компонента – рефлексивные, коммуникативные и поведенческие карьерные компетенции. Цель исследования – изучить инструменты диагностики карьерных компетенций и провести опрос персонала промышленного предприятия. В ходе исследования были использован опросник карьерных компетенций (ССК), включающий блоки с тремя составляющими карьерных компетенций. Опрос сотрудников позволил выявить потребность в развитии карьерной компетенции и предложить мероприятия по совершенствованию работы по ее формированию. Организация консультирования по вопросам карьерного роста и создание профессиональных объединений в компании позволит повысить карьерную компетентность работников. Исследование уровня сформированности карьерных компетенций на постоянной основе и проведение мероприятий по развитию компетентности работников компании, позволяет сохранять и развивать имеющийся кадровый потенциал организации путем удержания высококвалифицированных специалистов. Исследование и рекомендации будут интересны специалистам, осуществляющим свою деятельность в области управления персоналом.

**Abstract.** The article analyzes modern research in the field of career development: the self-efficacy of making career decisions, the difficulties of making this decision. Career competencies are predictors of job engagement. Approaches to the consideration of the concept of career competencies have been studied.

Career competencies include three components – reflexive, communicative and behavioral career competencies. The purpose of the study is to study the tools for diagnosing career competencies and conducting a survey of industrial enterprise personnel. In the course of the study, the Career Competencies Questionnaire (CCQ) was used, which includes blocks with three components of career competencies. The survey of employees made it possible to identify the need for the development of career competence and propose measures to improve the work on its formation. The organization of career counseling and the creation of professional associations in the company will improve the career competence of employees. The study of the level of formation of career competencies on an ongoing basis and the conduct of activities to develop the competence of employees of the company, allows you to maintain and develop the existing human resources potential of the organization by retaining highly qualified specialists. The research and recommendations will be of interest to specialists who carry out their activities in the field of personnel management.

**Ключевые слова:** карьерные компетенции, рефлексивная карьерная компетенция, коммуникативная карьерная компетенция, поведенческая карьерная компетенция, опросник карьерных компетенций

**Keywords:** career competencies, reflective career competence, communicative career competence, behavioral career competence, career competence questionnaire

### **Введение**

В динамично меняющихся экономических условиях профессиональные компетенции работников любой организации являются ключевыми для совершенствования навыков и успешного продвижения по карьерной лестнице. Профессиональные компетенции представляют собой знания, навыки и умения, необходимые для карьерного успеха, достижения как профессиональных, так и жизненных целей. В то же время формирование именно карьерных компетенций является необходимым условием для успешного карьерного роста в условиях быстро меняющегося рынка труда. Карьерные компетенции определяются как «знания, навыки и умения, имеющие решающее значение для карьерного роста, на которые человек может влиять и развивать их» [1]. Рынок труда развивается слишком быстро, постоянно появляются новые профессии, а работник не обязательно знает на какой должности он хотел бы работать. Со-

трудники, которые придерживаются классической карьерной траектории, могут упустить возможность расти и учиться новому, поэтому важно, как и сколько человек готов искать, экспериментировать и быть открытым для новых возможностей и для поиска конкретной позиции в своей или новой компании [2]. Концепция карьерных компетенций фокусируется на поведении, которое позволяет людям брать на себя ответственность за свою карьеру и посредством непрерывного самообучения достигать долгосрочных целей [3]. Кроме того, концепция помогает людям строить свою собственную карьеру и развивать определенные профессиональные компетенции в динамичной рабочей среде.

### **Материалы и методы исследования**

Правильный выбор карьеры важен для экономического, социального и психологического благополучия человека [4]. Зачастую важной частью самоидентификации человека является профессия, которая отражает жизненные цели человека [5]. Когнитивная теория обработки информации описывает процесс принятия карьерных решений как сложный, требующий детального анализа информации [6]. Сложность процесса принятия карьерных решений ведет к нерешительности при выборе профессионального пути и выборе карьеры, что приводит к занятию должности, которая не соответствует навыкам, которыми обладает человек и не позволяет раскрыть потенциал работника полностью [7].

Митчелл К. и др. предложили пять навыков, которые помогут человеку воспользоваться незапланированными возможностями – это любопытство, настойчивость, гибкость, оптимизм и риск [8]. Исследования показывают, что оптимизм, настойчивость, любопытство и риск положительно коррелируются с самоэффективностью принятия решений о карьере. Особенностями принятия карьерных решений являются трудности, которые возникают при подготовке принятия решений, связанных с карьерой. Само же принятие карьерных решений начинается с анализа информации, необходимой для принятия решения. Существует три основных типа трудностей, связанных с принятием решений о карьере: отсутствие подготовки, недостаток и противоречивость информации. Решение о выборе карьеры особенно сложно в начале профессионального пути, а также при смене карьерной траектории.

Тимс М. и др. исследовали роль карьерных компетенций в теории JD-R и продемонстрировали, что карьерные компетенции выступают в качестве посредников и предикторов наличия рабочих ресурсов и вовлеченности в работу [9]. Результаты показывают, что полезные рабочие ресурсы в рабочей среде способствуют развитию карьерных компетенций и приводят к высокому уровню вовлеченности в работу. Более того, высокий уровень профессиональных компетенций позволяет работникам использовать рабочие ресурсы, что приводит к более высокому уровню вовлеченности в работу [9]. В ряде исследований карьерных компетенций изучена взаимосвязь карьерной траектории с психологическим успехом и удовлетворенностью. Карьерные компетенции были положительно связаны как с объективным карьерным успехом, таким как зарплата, продвижение по службе и положительные оценки работы, так и с субъективным карьерным успехом, таким как удовлетворенность карьерой [10]. Карьерные компетенции положительно связаны с мотивацией, включающей вовлеченность в работу, благополучие и удовлетворенность жизнью [11].

Проблематика карьерной компетентности затронута в работах российских авторов. В работах Соколовой А.С., Грогуленки Н.В. и др. изучены карьероформирующее обучение и карьерная грамотность [12,13]. В исследовании Верниенко Л. В. и Ситак Л. В. выявлена взаимосвязь коммуникативных компетенций и карьерного роста [14]. Самоэффективность, жизнестойкость и эмоциональный интеллект являются условиями успешного карьерного пути [15,16]. Необходимость реализации программ карьерного консультирования в организации изучена Алаеддиным Л.И. [17].

### **Результаты и обсуждения**

Результатом исследования зарубежных авторов стала разработка интегративной структуры карьерной компетенции, состоящей из трех составляющих: рефлексивных карьерных компетенций, коммуникативных карьерных компетенций и поведенческих карьерных компетенций [18]. Более того, в каждом аспекте выделили две конкретные карьерные компетенции.

Рефлексивные карьерные компетенции направлены на формирование осознания своей долгосрочной карьеры и на объединение личных размышлений о профессиональной карьере. Две карьерные компетенции, вытекающие из этого аспекта, – это размышления о мотивации, определяемые как «размышления о ценностях, увлечениях и мотивации в отношении своей личной карьеры», и размышления о качествах, определяемых как размышления о сильных сторонах, недостатках и навыках в отношении своей личной карьеры [18].

Вторая составляющая структуры карьерной компетенции – коммуникативные карьерные компетенции связаны со способностью эффективно общаться со значимыми людьми, чтобы повысить свои шансы на карьерный успех. Коммуникативные карьерные компетенции – это сетевое взаимодействие, определяемое как осознание наличия и профессиональной ценности индивидуальной сети и способность расширять эту сеть в целях, связанных с карьерой; и самопрофилирование, определяемое как представление и передача личных знаний, умений и навыков на внутреннем и внешнем рынке труда.

Третья составляющая структуры карьерной компетенции – поведенческая карьерная компетенция направлена на то, чтобы быть способным реально формировать свою карьеру, предпринимая активные действия. Две карьерные компетенции, вытекающие из этой составляющей – это поиск работы, определяемый как активное изучение и поиск возможностей, связанных с работой и карьерой, на внутреннем и внешнем рынке труда; управление карьерой, определяемое как активное влияние на процессы обучения и трудовые процессы, связанные с личной карьерой, путем постановки целей и планирования способов их достижения.

Аккерманс Дж. И др. изучив карьерные концепции, обнаружили четыре различных перспективы: карьера без границ, многогранность карьеры, карьерное самоуправление и человеческий капитал (обучение) (Таблица 1) [18].

Таблица 1. Перспективы карьерных компетенций в трех составляющих

Перспективы	Рефлексивные компетенции	Коммуникативные компетенции	Поведенческие компетенции
Карьера без границ	Знание «почему»	Знание «кто»	Знание «как»
	Понимание перспектив карьеры	Опыт наставничества	Карьерная идентичность
	Выстраивание карьерной траектории	Обширность связей	Навыки трудового поведения, связанные с карьерой
Многогранность карьеры	Самопрофилирование	Уверенность в себе при межличностном общении	Адаптивность
	Самоосознание	Умение влиять на других и управлять конфликтами	Гибкость
	Изменение самовосприятия	Умение вести диалог и эффективно слушать	Умение управлять временем и стрессом
Карьерное самоуправление	Когнитивный компонент	Коммуникативный компонент	Поведенческий компонент
	Понимание перспектив карьеры	Обратная связь в процессе развития	Планирование карьеры
	Составление планов	Организация эффективной коммуникации	Готовность к мобильности на рабочем месте
Человеческий капитал	Рефлексивное поведение	Интерактивное поведение	Проактивное поведение
	Самовыдвижение	Способность к налаживанию контактов	Управление развитием карьеры
	Перспективная карьерная рефлексия	Самопрезентация	Актуализация карьеры

Предлагаемая система карьерных компетенций стала основой опросника карьерных компетенций (ССQ). Опросник был разработан Аккермансом Дж. и соавторами [18] и был апробирован в эмпирических исследованиях по всему миру [6, 19, 20]. Карьерные компетенции оценивались с использованием теста ССQ, состоящего из 21 пункта (см. приложение). Первоначальный тест ССQ учитывал три составляющих структуры карьерных компетенций. Рефлексивные профессиональные компетенции включают в себя размышления о мотивации (три пункта) и о качествах (четыре пункта). Коммуникативные карьерные компетенции включают в себя создание сетей (четыре пункта) и самопрофилирование (три пункта). Поведенческие

карьерные компетенции включают в себя поиск работы (три пункта) и управление карьерой (четыре пункта) [18]. Коэффициент Кронбаха  $\alpha$  для ССQ в исследовании составлял 0,90, а коэффициент для каждой подшкалы варьировался от 0,76 до 0,82 [18]. При проверке внутренней согласованности вопросов в отдельных субшкалах было определено, что все шкалы коррелируют между собой. Все пункты оцениваются по пятибалльной шкале Лайкерта в диапазоне от 1 (полностью не согласен) до 5 (полностью согласен) с использованием общего балла по каждой подшкале. Общий балл по шкале варьируется от 21 до 105. Более высокие баллы указывают на сформированный высокий уровень карьерных компетенций. Проведение исследования с использованием данного опросника позволяет провести диагностику сформированности карьерных компетенций у работников любой компании.

Исследование было проведено в июне 2024 года в ООО «Морской порт «Суходол» - специализированном морском порту на юге Приморского края с собственной железнодорожной инфраструктурой. Строительство морского порта «Суходол» началось в 2019 году, на данном этапе ведутся пуско-наладочные работы. Сейчас порт завершает строительство специализированного угольного терминала, предназначенного для приёма, хранения и погрузки угля с железнодорожного транспорта на морские суда с плановым грузооборотом до 20 миллионов тонн в год. Появление такого серьезного предприятия на побережье в Шкотовском округе положительно повлияло на занятость населения. В опросе приняли участие 220 работников из общего количества работающих 436 человек. Доля участников опроса составила 50,5 %. Большая часть респондентов работает в компании до одного года, что связано с тем, что компания молодая и продолжает постоянно увеличивать штат работников. Среди опрошенных преобладают женщины – 70 %. Доля работников до 30 лет составляет 25,5 %, от 31 до 50 лет – 61,8 %. К категории специалисты относятся 68,6 % респондентов.

Согласно проведенному исследованию, общая оценка сформированности карьерных компетенций по трем блокам равна 89,25 из 105. Средний балл – 4,25, что является высоким показателем и демонстрирует развитые карьерные компетенции у работников ООО «Морской порт «Суходол». При этом максимальное среднее значение наблюдается по блоку рефлексивные профессиональные компетенции – 4,3, а минимальные по блоку поведенческие карьерные компетенции – 4,1. Утверждение «Я понимаю, какие возможности у меня есть для дальнейшего профессионального роста» в среднем оценено на минимальные 3,8 балла, «Я знаю, как я могу развиваться в выбранной сфере деятельности» – 4,0, а «Я обладаю навыком планирования своих профессиональных успехов» - 4,1. Организованные консультации специалистов по формированию карьерной траектории и возможному развитию работников позволят им сформировать поведенческие карьерные компетенции. Утверждение «Я знаю много людей вне сферы моей работы, которые могут помочь мне в построении моей карьеры» в среднем составило 4,0, «Я умею находить общий язык с людьми, которые могут мне помочь в карьерном росте» – 4,1. Организация профессиональных объединений по примеру системы Agile, объединения для обмена опытом и взаимодействия, кружков качеств позволит найти единомышленников, обмениваться знаниями и опытом, развиваться.

Для многих работа в новом порту это возможность построить карьеру и получить новую перспективную профессию. К примеру, жительница пос. Смоляниново устроилась в ООО «Морской порт «Суходол» уборщиком производственных помещений, а уже через несколько месяцев получила возможность пройти обучение и занять должность машиниста перегрузочной техники. Успешно построил карьеру в компании и докер-механизатор, проживающий в пос. Шкотово. До этого он работал на асфальтобетонном заводе, а после – машинистом поезда РЖД, устроился на работу в порт по совету знакомого, а уже через полгода стал и.о. бригадира. Для местных жителей реализация такого крупного проекта – хорошая возможность развиваться, найти свое место и получать достойную зарплату [21]. Пример профессионального развития и карьерного роста коллег мотивирует других работников пересматривать свое отношение к самооэффективности при управлении карьерой и формированию карьерных компетенций.

## **Заключение**

Карьерные компетенции – это знания, навыки, умения и поведение, необходимые для достижения долгосрочных личных карьерных целей, которые могут быть адаптированы к условиям труда. Работники несут ответственность за поддержание актуальных знаний и навыков посредством обучения на протяжении всей жизни. Такие карьерные компетенции как умение размышлять о личной мотивации и профессиональных качествах, эффективно сообщать о карьерных потребностях, активно искать возможности и ставить цели определяют успешность карьерной траектории работника. Обучение сотрудников этим навыкам может стать отправной точкой для повышения уровня их карьерной компетенции. Особенно это актуально в сочетании с мероприятиями, повышающими самооэффективность участников. Овладение карьерными компетенциями и повышение чувства самооэффективности, связанной с карьерой, может стать основой для эффективного карьерного самоуправления. Диагностика карьерных компетенций с использованием опросника карьерных компетенций ССQ, в качестве инструмента мониторинга, может быть использована в качестве исходных данных для разработки программ и рекомендаций как для конкретного сотрудника, так и для группы работников, с целью их эффективного функционирования и карьерного роста. Регулярно осуществляя диагностику, консультанты по вопросам карьеры, могли бы поддерживать развитие сотрудников, давая рекомендации по конкретным направлениям карьерного самоуправления. Комплексная работа по формированию карьерной компетентности работников позволит повысить их мотивацию и вовлеченность, что будет способствовать эффективному достижению стратегических целей организации.

Приложение «Опросник карьерных компетенций»:

- 1 Я умею определять для себя профессиональные цели, которые хочу реализовать
- 2 Я обладаю навыком планирования своих профессиональных успехов
- 3 Я знаю, каких результатов хочу достичь в своей карьере через год
- 4 Я способен выстраивать четкие карьерные планы
- 5 Я умею анализировать свои возможности и перспективы на рынке труда
- 6 Я понимаю, какие возможности у меня есть для дальнейшего профессионального роста
- 7 Я знаю, как я могу развиваться в выбранной сфере деятельности
- 8 Я понимаю, что мне нравится в моей работе
- 9 Я знаю, какие сильные стороны и преимущества есть у моей работы
- 10 Я осознаю, что важно для меня в моей карьере и профессиональной деятельности
- 11 Я понимаю, какие недостатки есть в моей работе
- 12 Я осознаю, какие аспекты моего труда меня интересуют
- 13 Я могу точно определить и изложить свои профессиональные навыки
- 14 Я осознаю свои профессиональные таланты
- 15 Я умею находить общий язык с людьми, которые могут мне помочь в карьерном росте
- 16 Я знаю многих коллег, способных оказать мне поддержку в моем профессиональном росте
- 17 Я могу обратиться за советом к людям из моего круга общения
- 18 Я могу четко выразить свои карьерные амбиции перед другими
- 19 Я знаю много людей вне сферы моей работы, которые могут помочь мне в построении моей карьеры
- 20 Я могу демонстрировать другим свои профессиональные сильные стороны
- 21 Я могу донести окружающим, что для меня важно в моей профессиональной деятельности

#### **Источники:**

- 1 Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., Blonk, R. Competencies for the contemporary career: development and preliminary validation of the career competencies questionnaire // *Journal of Career Development*. – 2013. – 40. – pp. 245-267.
- 2 Krumboltz, J.D., Foley, P.F., Cotter, E.W. Applying the happenstance learning theory to involuntary career transitions // *Career Development Quarterly*. – 2013. – 61(1). – pp.15-26.
- 3 Kuijpers M., Scheerens J. Career competencies for the modern career // *Journal of Career Development*. – 2006. – №4(32). – pp.303-319.
- 4 Levin, N., Braunstein-Bercovitz, H., Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., Rossier, J. Testing the structure of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire across country, gender, age, and decision status // *Journal of Vocational Behavior*. – 2020. – 116. Article 103365.

5 Carden, J., Jones, R.J., Passmore, J. Defining self-awareness in the context of adult development: A systematic literature review // *Journal of Management Education*, 2021. – 46(1). – pp.140-177

6 Vadvilavičius T., Burčikaitė D., Jakštaitytė K., Petrulis T. Psychometric Properties of Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Lithuanian Version // *Psichologija*. – 2024. - Nov 22. – pp.24-47.

7 Gati, I., Levin, N. Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods // *The Career Development Quarterly*. – 2014. – № 62(2). – pp. 98-113.

8 Mitchell, K.E., Al Levin, S., Krumboltz, J.D. Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities // *Journal of Counseling & Development*. – 1999. – 77(2). – pp. 115-124.

9 Tims M, Akkermans J. Core self-evaluations and work engagement: testing a perception, action, and development path. *PLoS ONE*. – 2017. – 12(8): e0182745

10 Blokker R., Akkermans J., Tims M., Jansen P., Khapova S. Building a sustainable start: the role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior* 2019. - №112. - pp.172-184.

11 Akkermans J., Schaufeli W., Brenninkmeijer V., Blonk R. The role of career competencies in the job demands-resources model // *Journal Vocat Behav*. – 2013. - № 83. – pp.356-366.

12 Соколова, А.С. Карьероформирующее обучение как направление подготовки инновационных кадров / А.С. Соколова // *Вестник Московского государственного лингвистического университета. Образование и педагогические науки*. – 2019. – № 1(830). – С. 186-195.

13 Карьерная грамотность: понятие, значение, структура / Н.В. Грогуленко, А.И. Грогуленко, А.М. Бадртдинова, А.И. Сагитов // *Евразийский юридический журнал*. – 2023. – № 10(185). – С. 315-316.

14 Верниенко, Л.В. Развитие коммуникативных компетенций персонала организации в процессе карьерного роста / Л.В. Верниенко, Л.А. Ситак // *Век качества*. – 2021. – № 4. – С. 235-246.

15 Ковалевич, М.С. Самоэффективность как условие достижения карьерного успеха будущими специалистами / М.С. Ковалевич, Н.А. Леонюк // *Известия Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины*. – 2024. – № 2(143). – С. 24-28.

16 Шкугаль, Я.А. Исследование взаимосвязи жизнестойкости, эмоционального интеллекта и карьерных ориентаций сотрудников в эпоху повышенной неопределённости / Я.А. Шкугаль // *Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования*. – 2023. – Т. 12, № 10-1. – С. 128-137.

17 Алаеддин, Л.И. Реализация программ карьерного консультирования в организации / Л.И. Алаеддин, М.И. Литвина // *Экономические исследования и разработки*. – 2021. – № 1. – С. 26-32.

18 Akkermans J., Brenninkmeijer V., Huibers M., Blonk R. Competencies for the contemporary career: development and preliminary validation of the career competencies questionnaire // *Journal Career Development*. – 2012. – 40(3) – pp.245–267.

19 Yamada M., Asakura K., Takada N., Hara Y., Sugiyama Sh. Psychometric properties of the Japanese version of the career competencies questionnaire for nurses: a cross-sectional study // *BMC Nursing*. – 2022. Article 21:263.

20 Но Н.Н., Rasdi R.M., Ibrahim R., Khambari M. Developing and evaluating the effectiveness of mobile phone-based career intervention for career competencies of Malaysian public managers: protocol for a mixed method study // *Internet Interv*. – 2020. Article 22:100349.

21 В порт «Суходол» планируют набрать 7,5 тысяч человек. 27 апреля 2024 [Электронный ресурс] – URL: <https://paluba.media/news/76166>

## References:

1 Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Huibers, M., Blonk, R. Competencies for the contemporary career: development and preliminary validation of the career competencies questionnaire // *Journal of Career Development*. – 2013. – 40. – pp. 245-267.

- 2 Krumboltz, J.D., Foley, P.F., Cotter, E.W. Applying the happenstance learning theory to involuntary career transitions // *Career Development Quarterly*. – 2013. – 61(1). – pp.15-26.
- 3 Kuijpers M., Scheerens J. Career competencies for the modern career // *Journal of Career Development*. – 2006. – №4(32). – pp.303-319.
- 4 Levin, N., Braunstein-Bercovitz, H., Lipshits-Braziler, Y., Gati, I., Rossier, J. Testing the structure of the Career Decision-Making Difficulties Questionnaire across country, gender, age, and decision status // *Journal of Vocational Behavior*. – 2020. – 116. Article 103365.
- 5 Carden, J., Jones, R. J., Passmore, J. Defining self-awareness in the context of adult development: A systematic literature review // *Journal of Management Education*, 2021. – 46(1). – pp.140-177.
- 6 Vadvilavičius T., Burčikaitė D., Jakštaitytė K., Petrulis T. Psychometric Properties of Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Lithuanian Version // *Psichologija*. – 2024. - Nov 22. – pp.24-47.
- 7 Gati, I., Levin, N. Counseling for career decision-making difficulties: Measures and methods // *The Career Development Quarterly*. – 2014. – № 62(2). – pp. 98-113.
- 8 Mitchell, K.E., Al Levin, S., Krumboltz, J.D. Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities // *Journal of Counseling & Development*. – 1999. – 77(2). – pp. 115-124.
- 9 Tims M, Akkermans J. Core self-evaluations and work engagement: testing a perception, action, and development path. *PLoS ONE*. – 2017. – 12(8):e0182745
- 10 Blokker R., Akkermans J., Tims M., Jansen P., Khapova S. Building a sustainable start: the role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior* 2019. - №112. - pp.172-184.
- 11 Akkermans J., Schaufeli W., Brenninkmeijer V., Blonk R. The role of career competencies in the job demands-resources model // *Journal Vocat Behav*. – 2013. - № 83. – pp.356-366.
- 12 Sokolova, A.S. Career-forming education as a direction of training innovative personnel / A.S. Sokolova // *Bulletin of the Moscow State Linguistic University. Education and pedagogical sciences*. – 2019. – № 1(830). – Pp. 186-195.
- 13 Career literacy: concept, meaning, structure / N.V. Grogulenko, A.I. Grogulenko, A.M. Badrtdinova, A.I. Sagitov // *Eurasian Law Journal*. – 2023. – № 10(185). – Pp. 315-316.
- 14 Vernienko, L.V. Development of the communicative competencies of the organization's personnel in the process of career growth / L.V. Vernienko, L.A. Sitak // *The age of quality*. - 2021. – No. 4. – pp. 235-246.
- 15 Kovalevich, M.S. Self-efficacy as a condition for achieving career success by future specialists / M.S. Kovalevich, N.A. Leonyuk // *Izvestiya Gomel State University named after F. Skoriny*. – 2024. – № 2(143). – Pp. 24-28.
- 16 Shkugal, Ya.A. Investigation of the relationship between resilience, emotional intelligence and career orientations of employees in an era of increased uncertainty / Ya.A. Shkugal // *Psychology. Historical and critical reviews and modern research*. - 2023. – Vol. 12, No. 10-1. – pp. 128-137.
- 17 Alaeddin, L.I. Implementation of career counseling programs in the organization / L.I. Alaeddin, M.I. Litvina // *Economic research and development*. - 2021. – No. 1. – pp. 26-32.
- 18 Akkermans J., Brenninkmeijer V., Huibers M., Blonk R. Competencies for the contemporary career: development and preliminary validation of the career competencies questionnaire // *Journal Career Development*. – 2012. – 40(3) – pp.245–267.
- 19 Yamada M., Asakura K., Takada N., Hara Y., Sugiyama Sh. Psychometric properties of the Japanese version of the career competencies questionnaire for nurses: a cross-sectional study // *BMC Nursing*. – 2022. Article 21:263.
- 20 Ho H.H., Rasdi R.M., Ibrahim R., Khambari M. Developing and evaluating the effectiveness of mobile phone-based career intervention for career competencies of Malaysian public managers: protocol for a mixed method study // *Internet Interv*. – 2020. Article 22:100349.
- 21 It is planned to recruit 7.5 thousand people to the Sukhodol port. April 27, 2024 [Electronic resource] - URL: <https://paluba.media/news/76166>