

СТАДИАЛЬНАЯ МОДЕЛЬ НЕНОРМАТИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБУСЛОВЛЕННОГО КРИЗИСА ЗАНЯТОСТИ

Статья предлагает новый взгляд на проблему профессионально-обусловленных кризисов в либеральной экономике. Автор предлагает дополнить имеющуюся психологическую типологию кризисов профессионального развития особым типом — ненормативным профессионально-обусловленным кризисом занятости. В статье выделяются разные виды этого кризиса и предлагается стадийная модель его развития и разрешения.

М. Bendyukov

PHASIC MODEL OF NON-NORMATIVE PROFESSION-DETERMINED EMPLOYMENT CRISIS

The article offers a new view of the problem of profession-determined crises in liberal economy. The author proposes to complement the available psychological typology of professional development crises with a special type — non-normative profession-determined employment crisis. Different kinds of this crisis are distinguished and the phasic model of its development and solution is offered in the article.

Большинство психологов, изучающих развитие личности на протяжении жизненного пути, как отечественных (К. А. Абульханова-Славская, Л. И. Анцыферова, Р. А. Ахмеров, В. Ф. Василюк, и др.), так и зарубежных (Э. Эриксон, С. Гроф, Д. Холлис, и др.) полагают, что рассуждать о кризисе развития возможно, только если он является предпосылкой и основой личностных изменений. К числу этих изменений обычно относят изменения в «образе Я», изменения в структуре самоидентификации и социальной идентичности, перестройка

личностных смыслов, ценностные реориентации, разрешение внутриличностных противоречий, формирование новых способов поведения¹. При этом характер изменений может быть как положительным (конструктивным), так и негативным. Таким образом, все авторы поддерживают мысль об исключительной важности кризисов как феномена, определяющего развитие.

Базовой типологией кризисов развития личности является их разделение на нормативные и ненормативные кризисы.

Нормативные кризисы развития имеют обусловленный логикой самого развития характер, т. е. являются следствием закономерных биологических и социальных факторов или исторических особенностей, характерных для всей возрастной категории.

Ненормативные кризисы развития принято рассматривать как следствие случайных, непредвиденных или сверхнормативных событий. Выделение этого типа кризисов обусловлено пониманием того, что «естественное», нормативное развитие в любой момент может быть нарушено возникновением незакономерной жизненной ситуации, которая предъявит к индивиду требования, превышающие его обычный адаптивный потенциал.

Профессионально-обусловленные кризисы в отечественной традиции принято рассматривать как особый тип кризисов развития, обусловленных профессиональным становлением личности. Э. Э. Сыманюк предлагает следующее определение: «Под кризисами профессионального становления личности мы будем понимать непродолжительные по времени периоды кардинальной перестройки профессионального сознания, сопровождающиеся изменением вектора профессионального развития»². Так же, как и общие кризисы развития, профессионально-обусловленные кризисы принято разделять на нормативные и ненормативные.

Нормативные профессионально-обусловленные кризисы сопровождают переход от одной стадии профессионального развития к другой и логически обусловлены процессом профессионализации личности.

Классификацию кризисов этого типа предложил Э. Ф. Зеер³. К их числу относятся:

- кризис учебно-профессиональной ориентации;
- кризис ревизии и коррекции профессионального выбора;
- кризис профессиональных ожиданий;

- кризис профессионального роста;
- кризис профессиональной карьеры;
- кризис нереализованных возможностей (кризис социально-профессиональной самоактуализации);
- кризис ухода из профессиональной жизни;
- кризис социально-психологической адекватности (после ухода на пенсию).

Ненормативные профессионально-обусловленные кризисы. Эти кризисы не связаны с логикой профессионализации, а являются следствием случайных, непредвиденных или сверхнормативных событий. Они не имеют выраженного хронологически, временного характера и возникают в результате стечения благоприятных или неблагоприятных обстоятельств. Время их наступления, жизненные обстоятельства, сценарии, участники кризиса случайны.

Исходя из этого понимания, Э. Э. Сыманюк выделила два вида ненормативных кризисов:

- *кризисы, вызванные случайными событиями* которые нарушают траекторию профессионального развития;
- *кризисы самоактуализации* (сверхнормативные кризисы профессионального становления), порожденные сверхнормативной активностью личности, когда человек перерастает возможности развития в рамках данной профессиональной деятельности.

Каково же в данной типологии место профессионально-обусловленного кризиса, вызванного, например, потерей рабочего места при банкротстве частного предприятия? Очевидно, что это ненормативный кризис, т. е. кризис, не связанный с логикой профессионализации. Однако можно ли назвать данный кризис случайным или сверхнормативным? По нашему мнению, нет!

Действительно, Конституция РФ (1993) в сфере трудовых отношений устанавливает принцип «негарантированности занятости», который заключается в отсутствии государственных (и чьих либо еще) гаран-

тий трудовой занятости для трудоспособного населения⁴. Таким образом, в либеральной экономике трудовая занятость определяется лишь экономическими обстоятельствами. Это означает, что какое-то количество трудоспособного населения в либеральной экономике всегда находится в состоянии безработицы. Собственно, для поддержки этой категории населения и создана государственная Служба занятости. В связи с этим можно говорить лишь о ненормативности, но не о случайности или сверхнормативности возникновения упомянутой кризисной ситуации.

Мы полагаем, что изменения трудовой реальности, вызванные либерализацией экономики, приводят к необходимости выделения особого типа ненормативных профессионально-обусловленных кризисов: *кризисы, вызванные негарантированностью занятости (ненормативные кризисы занятости)*.

Можно выделить три разновидности ненормативных кризисов занятости в зависимости от содержания критической ситуации.

Кризис потери работы – наиболее очевидное явление в условиях либерального рынка труда. В ситуации перекоса в механизме спроса-предложения рабочей силы, структурных изменений в экономике и прочее некоторое число трудоспособных граждан всегда находятся в ситуации безработицы. Если при этом безработный не имеет иных средств к существованию, то создается критическая ситуация, вызывающая ненормативный кризис потери работы.

Возникновение ненормативного *кризиса несоответствия квалификации* обусловлено быстрыми изменениями в технологиях и содержании труда, необходимостью обладать знаниями, умениями, навыками или еще какими-то особенностями, не входящими в нормативные описания квалификации. В данном случае критическая ситуация описывается следующим образом: рабочие места по соответствующей профессии и квалификации имеются в наличии и работники готовы их занять или

уже занимают, но к ним предъявляются некоторые повышенные или дополнительные требования. В результате работники или теряют рабочие места или не могут их занять. В этих условиях индивид оказывается в кризисной ситуации, которая требует усилий и средств для своего разрешения.

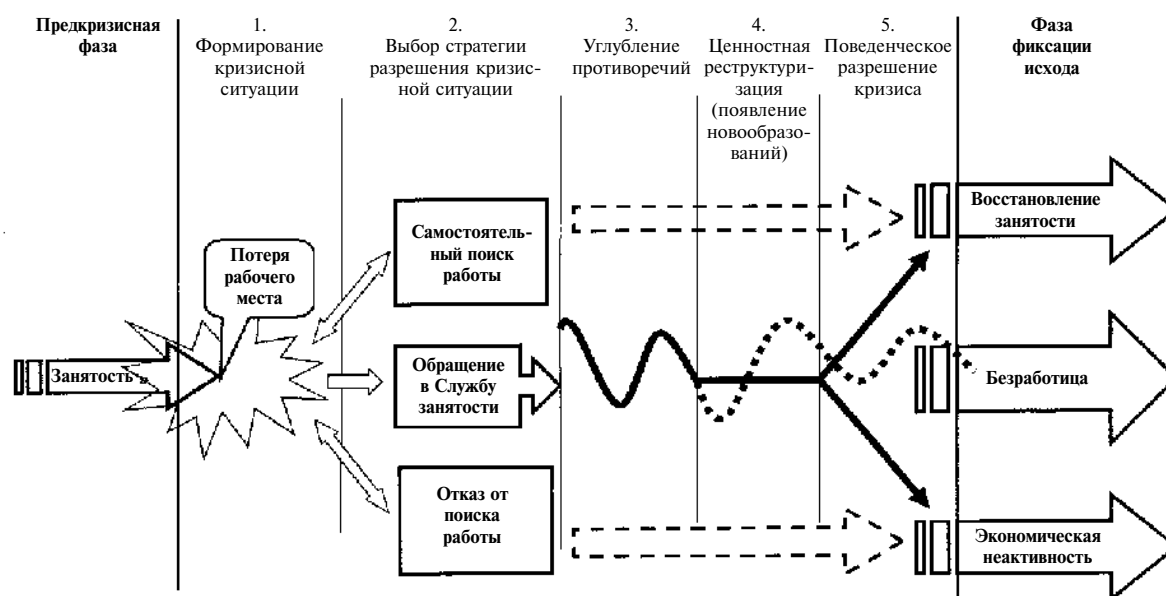
Ненормативный *кризис утраты профессии* возникает в случаях исчезновения профессий под влиянием технологических инноваций (наиболее известные примеры, это исчезновение профессии землекопа во второй половине XX в. или происходящее сегодня исчезновение профессии оператора ЭВМ и ряда профессий в полиграфической промышленности), а также территориальное исчезновение профессий.

Ярким примером последнего является массовое высвобождение работников машиностроительного объединения «Титран» в г. Тихвин (Ленинградская область). В 2004 г. здесь было одномоментно уволено 2727 работников машиностроительных специальностей⁵. Иных машиностроительных предприятий в данном муниципальном образовании нет, а это означает, что профессии территориально исчезли.

В ряде наших работ⁶ были представлены эмпирические основания того, что потеря работы и продолжающаяся безработица адекватно описываются как ненормативный профессионально-обусловленный кризис. Результаты наших исследований проведенных в период с 1997 по 2003 гг. показали, что в репрезентацию этой критической ситуации профессионального развития вовлечены:

- психо-эмоциональное состояние и динамика эмоциональных переживаний;
- структура ценностных ориентаций и мотивации личности;
- особенности системы отношений личности к различным аспектам занятости;
- черты личности.

В рамках данной статьи мы представим общую стадиальную модель развития кризиса занятости, основанную на этих исследованиях.



Предкризисная фаза ненормативного кризиса занятости переживается занятыми индивидами, во-первых, как «состояние страха и неуверенности занятых, так как они не застрахованы от безработицы в краткосрочном и отдаленном будущем»⁷ и, во-вторых, как переживание возможной утраты рабочего места в период предупреждения о возможном увольнении.

В случае если психологические, профессиональные и социальные ресурсы человека достаточны для преодоления кризисных явлений в период, когда занятость еще не потеряна, происходит переход на другое рабочее место фактически без потери статуса занятости. Если же кризисная ситуация развивается таким образом, что наступает действительная потеря рабочего места, то кризис занятости входит в свою актуальную фазу.

Фаза актуального ненормативного кризиса занятости, это действительно случившаяся ситуация потери рабочего места и безработицы. Эта фаза имеет свою собственную стадийность, соответствующую логике развития кризиса.

Стадия 1. Формирование кризисной ситуации.

Кризисная ситуация занятости, вызванная ненормативными событиями не возни-

кает одновременно, во всей своей полноте, а формируется постепенно. В Трудовом кодексе РФ (от 30.12.2001 N 197-ФЗ) определен порядок расторжения трудового договора по разным основаниям (ст. 72.1 и ст. 81 п. 1.2.). Это означает, что для индивида, который через некоторое время может остаться без работы, возникает ситуация неопределенности будущего, вызванная многовариантностью исходов.

Стадия 2. Выбор стратегии разрешения кризисной ситуации.

Сформировавшаяся кризисная ситуация ставит индивида перед стратегически важным выбором: выбором возможного продолжения профессионального пути. Как отнестись к случившемуся? Какое направление продолжения жизнедеятельности выбрать? Какие шаги и действия необходимо предпринять? Вот круг вопросов, на которые индивид должен найти ответ в сложившейся кризисной ситуации.

На практике многообразие индивидуальных стратегий может быть сведено к трем маршрутам поведения безработных: самостоятельный поиск работы, обращение в государственную Службу занятости (за помощью в трудоустройстве и/или для

получения пособия) и отказ от поиска работы.

Стадия 3. Углубление противоречий.

Если индивид быстро (в течение двух-трех недель) не достигает стабильного статуса занятости (восстановление занятости или экономическая неактивность), наступает следующая стадия второй фазы кризиса занятости.

Динамика этой стадии изучена достаточно подробно. К. Леана и Д. Фельдман описывают ее следующим образом: «Первая фаза шока, которая сопровождается активными поисками работы. На этом этапе индивидум сохраняет оптимизм и надежду, дух его не сломлен. Вторая фаза наступает после неудачных поисков работы, человеком овладевает беспокойство и пессимизм, он переживает сильный дистресс. Это наиболее критическое состояние. На третьей стадии индивидум полностью подчиняется судьбе и адаптируется к новому состоянию, которое отличается снижением уровня запросов и ограниченным выбором. К этому моменту его прежние жизненные позиции разрушены»⁸.

В данном случае для нас важно зафиксировать процесс изменения, т. е. одновременного отмирания, свертывания и в то же время зарождения новообразований в психике, которое определяется объективным углублением противоречий между реализацией внутренних потребностей жизни индивида и существующими возможностями.

Стадия 4. Ценностно-смысловая реструктуризация.

Накопление внутренних и внешних противоречий в жизни безработного приводит к переоценке себя, своей профессиональной востребованности и своего положения в социуме; многим другим интрапсихическим изменениям. Результатом этой стадии становится появление психических новообразований (прежде всего, в системе отношений к себе и окружающей действительности, а также в ценностно-мотивационной сфере) как результат кризиса.

Стадия 5. Поведенческое разрешение кризиса.

На этой стадии кризиса занятости произошедшая ценностно-смысловая реструктуризация должна быть реализована в поведении. В исследовании, проведенном С. В. Заруцким⁹ на выборке безработных Воронежской области (выборка около 3000 чел.) было показано, что возможны три варианта развития событий.

1. Позитивная смысловая переориентация. Индивид существенно изменяет свои требования к рабочему месту в сторону соответствия требованиям работодателей; проявляет высокую готовность и желание получить новую профессию.

2. Смыслоутрата в трудовой сфере, которая характеризуется усилением депрессии и апатии и приводит к экономической неактивности. Поиск работы полностью прекращается. Служба занятости воспринимается и используется лишь как источник средств к существованию.

3. Ценностная реструктуризация не происходит, и индивид возвращается на стадию «Углубление противоречий».

Фаза фиксации исхода ненормативного кризиса занятости.

Здесь мы обнаруживаем следующее.

1. При позитивной смысловой переориентации осуществляется восстановление трудовой занятости (трудоустройство).

2. При смыслоутрате в трудовой сфере происходит стабилизация в статусе экономической неактивности (переход на натуральное самообеспечение и иждивенчество); отказ от участия в активных программах Службы занятости.

3. При отсутствии ценностно-смысловой реструктуризации наблюдается дальнейшее углубление противоречий, сопровождающееся нарастанием негативной симптоматики в эмоциональной сфере (по большей части депрессивной, психастенической и ипохондрической).

В нашей статье мы сделали попытку осмысления феномена безработицы с точки зрения концептуальных представлений о

роли кризисов в профессиональном развитии личности. Выяснилось, что предложенная нами модель, описывающая потерю работы и безработицу как особый ненормативный профессионально-обусловленный кризис, обоснована и вполне со-

ответствует как социально-экономическим представлениям о современном рынке труда, так и эмпирическим исследованиям в области психологии труда, которые касаются изучения различных аспектов переживания безработицы.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ См. напр.: *Карцева Т. Б.* Личностные изменения: проблемы психологической диагностики // Человек в системе наук. — М., 1989. — С. 483–492; *Франкл В.* Человек в поисках смысла. — М., 1990; *Поршнев Б. Ф.* Функция выбора — основа личности // Проблемы личности. — М., 1967; *Братусь Б. С.* К проблеме развития личности в зрелом возрасте // Вестн. МГУ. Сер. 14. Психология. — 1980. — № 2. — С. 3–12; *Анцыферова Л. И.* Личность в трудных жизненных условиях: переосмысливание, преобразование ситуаций и психологическая защита // Психол. журн. — 1994. — Т. 15. — № 1. — С. 3–18.

² *Сыманюк Э. Э.* Психология профессионально обусловленных кризисов. — М.; Воронеж, 2004. — С. 29.

³ *Зеер Э. Ф.* Психология профессий. — Екатеринбург, 1997.

⁴ Постатейный комментарий к Конституции Российской Федерации / Под ред. Л. А. Окунькова. — М., 1994.

⁵ <http://www.lenobl.rostrud.ru/>

⁶ *Бендюков М. А.* Профессиональное развитие в условиях негарантированной занятости. Психологический анализ: Монография. — СПб., 2006; *Бендюков М. А.* Эмоциональное переживание кризиса занятости // Вестн. СПбГУ. — 2006. — Вып. 2. — С. 88–99; *Бендюков М. А., Саврилова Н. С., Соломин И. Л.* Исследование особенностей системы отношений безработных к различным аспектам безработицы // Известия РГПУ им. А. И. Герцена № 8 (30). — СПб., 2007. — С. 31–46.

⁷ *Агабекян Р. Л., Авагян Г. Л.* Современные теории занятости. — М., 2001. — С. 160.

⁸ *Леана К., Фельдман Д.* Как справиться с потерей работы. — М., 1995. — С. 53.

⁹ *Заруцкий С. В.* Вверх по лестнице // Человеческие ресурсы. — 1999. — № 1–2. — С. 22–24.