

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ РЫНКА ТРУДА (теоретический анализ)

Статья посвящена обзору зарубежных теорий профессионального (карьерного) развития. Автор выделил два теоретических подхода, соответствующие разным этапам общественного развития: индустриальные и постиндустриальные концепции. Изложены основные концептуальные положения карьерного развития, которые соответствуют постиндустриальному обществу. Анализ проведен в сравнении с теоретическими взглядами отечественных психологов. Делается вывод о необходимости включить постиндустриальные концепции профессионального развития в научный контекст в России. Другой вывод состоит в том, что западные теории могут быть применимы в современной России как основания для научных исследований и профконсультирования.

За последние пятнадцать лет концепция занятости в нашей стране претерпела кардинальные изменения — от парадигмы *всеобщей полной и фактически обязательной занятости* через идею *рациональной занятости* к реализованной сейчас либеральной модели рынка труда, то есть *негарантированной занятости*.

Что это означает на практике и каковы масштабы изменений? Для ответа на этот вопрос укажем лишь, что, по данным Госкомстата России, общая численность безработных в России (по методологии Международной организации труда (МОТ) в декабре 2005 года составила 7,8% экономически активного населения (5,681 млн чел.)¹. С учетом оборота рабочей силы, то есть соотношения потерявших работу в течение года и нашедших работу в течение года (коэффициент валового оборота по разным данным составляет от 50 до 70%)² в 2005 году потеряли работу и становились безработными 8,5–9 млн человек.

Не удивительно, что черты новой реальности прослеживаются и на уровне социально-экономическом и институциональном, и на уровне изменения трудовых ценностей в массовом сознании, и на уровне индивидуальной психики — в эмоциях, в системе отношений, в мотивации. К сожалению, эти изменения пока не получили адекватного осмысления отечественной психологической наукой. И это должно подвигнуть нас к переосмыслению научных представлений о жизненном и профессиональном пути личности и развитии субъекта деятельности в рыночных условиях.

После выхода в свет в 1989 году статьи И. М. Кондакова и А. В. Сухарева «Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития»³ в психологических публикациях стало общим местом утверждение о методологической автономии отечественных исследований в данной области. Причиной этого, как теперь стало оче-

видно, являются различия общественно-экономического устройства социалистического и капиталистического обществ. Понятно, что определенный тип общественных отношений формирует и вполне определенную методологию научных исследований, а также формулирует «социальный заказ» на теоретические и прикладные исследования.

Социалистическое общество было основано на таких фундаментальных принципах, как полная и гарантированная занятость, обязательность образования, социальная гомогенность, наличие понятных способов карьерного продвижения и «социальных лифтов». Отражением этих принципов является система теоретических представлений психологической науки о процессе профессионального развития личности, в частности, положение об этапном и линейно-стадиальном характере процесса профессионального развития личности.

На сегодняшний день общественные и экономические отношения основаны на иных принципах⁴. Относительно сферы труда их можно сформулировать следующим образом.

1. Труд является правом (а не обязанностью) человека, то есть занятость трудоспособного населения не гарантирована.

2. Труд является товаром, который продается и покупается на рынке.

3. Цена труда определяется рыночными механизмами.

4. Трудовая занятость имеет многообразные формы (наемный работник, работодатель — владелец средств производства, индивидуальный предприниматель и т. д.).

5. Безработица является системной характеристикой рыночного устройства экономики (это так называемый «рынок рабочей силы с ограниченным спросом»)⁵.

Для дальнейшего анализа весьма важно следующее утверждение специали-

стов в области экономики труда: «Дефицит спроса» ставит занятых и не занятых по найму в жесткую зависимость от работодателей. Данная ситуация объясняется объективной зависимостью работников от «перекоса» в системе «спроса—предложения» и давления потенциальной безработицы. Во-первых, потому что альтернативы выбора рабочих мест ограничены. Во-вторых, занятость для большинства претендентов на рабочие места является основным источником их существования. Эти и другие причины постоянно держат занятых в состоянии страха и неуверенности, так как они не могут быть застрахованы от безработицы в краткосрочном и отдаленном будущем»⁶.

Сегодняшнее состояние теоретических разработок в психологии профессионального развития не может быть признано соответствующим новой трудовой реальности. До сих пор из учебника в учебник кочует определение *профессионального становления личности* как формирования профессиональной направленности, компетентности, социально значимых и профессионально важных качеств и их интеграция, готовность к постоянному профессиональному росту, поиск оптимальных приемов качественного и творческого выполнения деятельности в соответствии с индивидуально-психологическими особенностями личности, предложенное Э. Ф. Зеером⁷.

Очевидно, что данное определение не учитывает ключевых моментов рыночной экономики. Во-первых, это многообразие форм занятости. Трудоспособный человек на разных этапах профессионального пути может быть не только занятым по найму, но и работодателем, индивидуальным предпринимателем, безработным. Во-вторых, трудоспособный человек имеет право быть экономически неактивным («тунеядцем», в терминологии социалистического общества). В-третьих,

определение не учитывает периодов профессиональной переориентации (смены профессии), что весьма характерно для негарантированной занятости.

Для отечественной психологии традиционным является рассмотрение профессионального развития в рамках эволюционной парадигмы в логике диалектического закона перехода количества в качество. При этом профессионализация проходит через закономерные и нормативные (то есть обусловленные внутренней логикой) кризисы. Это фиксируется в положении об этапном и нормативном характере развития, которое обычно протекает в рамках одной профессии. Несмотря на множественность критериальных оснований периодизации профессионального становления у разных авторов⁸ методология остается единой. Не удивителен поэтому интерес отечественных авторов к внутренне обусловленным нормативным кризисам, наблюдаются также попытки создания основ «номотетической» (общей для всех) теории профессионализации. При этом понятно отсутствие серьезных концептуальных разработок в отношении влияния на профессиональное развитие внешних, не контролируемых индивидом сил и событий, которые могут не только затормозить, но и кардинально изменить направление профессионализации. В частности, в одной из недавних книг, посвященной профессионально-обусловленным кризисам, мы обнаруживаем, что ситуация потери работы и безработицы считается ненормативным кризисом, вызванным случайным стечением обстоятельств⁹.

Иначе рассматривается профессиональное развитие в западной психологии. Так, психолог Дж. ван Маанен считает, что каждый человек в современном обществе делает какую-то карьеру: полицейские и преступники, заводские рабочие и проститутки, директора фирм и

юристы. Только один фактор различает карьеры людей: «Карьера у каждого может быть блестящей или жалкой, успешной или несчастной»¹⁰. Норвежские исследовательницы К. Skrede, К. Sornes¹¹ считают, что понятие карьера может использоваться и используется в двух смыслах. Карьера — это, с одной стороны, социальная модель продвижения по работе, которая имеет свои общественные ограничения, а с другой стороны, карьера — это история жизненного пути, пройденного индивидом.

Исходя из этого, мы сформулировали теоретическую гипотезу о том, что рассмотрение профессионального становления личности как линейно-стадиального процесса (хотя и проходящего через нормативные кризисы) в сегодняшних условиях недостаточно. В ситуации негарантированной занятости эта модель профессионального становления может рассматриваться лишь как частный случай поливариативного профессионального развития в условиях потенциального метакризиса потери места работы или профессии в целом.

Для доказательства выдвинутой гипотезы необходимо более подробно рассмотреть теории профессионального развития, которые изначально создавались в условиях рыночной экономики.

Для того чтобы понять действительное значение тех или иных западных теорий, необходимо учесть, что в течение XX века в развитых странах произошли настолько кардинальные изменения, что теперь принято говорить о новом этапе общественного развития — так называемом «постиндустриальном» обществе¹². Это понятие впервые было предложено Д. Беллом в 1962 году. Оно зафиксировало вступление в конце 50-х — начале 60-х годов развитых западных стран, исчерпавших потенциал индустриального производства, в качественно новый этап развития. Он характеризует-

ся снижением доли и значения промышленного производства за счет роста сферы услуг и информации... Так, в США в сфере информации и услуг сейчас трудится около 90% занятого населения. Постиндустриальное общество определяется как общество «постэкономическое», «посттрудовое», то есть такое общество, в котором экономическая подсистема утрачивает свое определяющее значение, а труд перестает быть основой всех социальных отношений. Человек в постиндустриальном обществе уже не рассматривается как «человек экономический» по преимуществу. Доминирующими для него становятся новые, «постматериалистические» ценности. Экономический рост перестает выступать в качестве основного, тем более единственного ориентира, цели общественного развития. Формируются новые критерии благосостояния и социального благополучия. Постиндустриальное общество определяется также как общество «постклассовое», что отражает распад устойчивых социальных структур и идентичностей, характерных для индустриального общества. Если прежде статус индивида в обществе определялся его местом в экономической структуре, то есть классовой принадлежностью, которой были подчинены все остальные социальные характеристики, то теперь статусная характеристика индивида определяется множеством факторов, среди которых возрастающую роль играет образование, уровень культуры. В действительности принципиального изменения распределения экономической и политической власти не произошло. Утверждения о «смерти класса» также кажутся явно преувеличенными и преждевременными. Однако существенные изменения в структуре общества, связанные в первую очередь с изменением роли знания и его носителей в обществе, несомненно, происходят...¹³

Соответственно в западной психологической науке сформировались два класса теорий: те, которые разработаны на этапе индустриального развития общества (назовем их «индустриальные» теории) и «постиндустриальные» теории профессионального развития человека.

Анализ теоретических представлений западных специалистов в привычных для нас терминах «профессиональное развитие», «профессиональное становление» и «профессионализация» наталкивается на существенные трудности концептуального и терминологического характера. Во-первых, следует отметить, что проблема нормативной периодизации профессионального развития не привлекает особого внимания западных авторов. Даже в теории Д. Сьюпера периодизация несет скорее иллюстративную, нежели концептуальную нагрузку. Во-вторых, ключевым понятием западных авторов в рассматриваемой области является понятие «карьер» (career), которое используется в таких словосочетаниях, как «жизненная карьера», «ключевые моменты карьеры», «модели (типы) карьеры», «развитие карьеры», «консультирование по карьере», «выбор карьеры». Во многом понятие «карьера» сегодня является синонимом типичного жизненного пути индивида в периоде «взрослость».

На индустриальном этапе развития западного общества в теориях профессионального развития сформировались два основных подхода, которые в достаточной степени известны отечественным исследователям. Первый подход в отечественной психологии труда носит название «трехфакторная модель Ф. Парсонса». Второй называется «подходом развивающей перспективы Д. Сьюпера».

В 1909 году Ф. Парсонс сформулировал ряд положений, в которых конкретизируется его подход.

1. Каждому человеку по его индивидуальным качествам и профессионально

значимым способностям наиболее оптимально подходит единственная профессия.

2. Профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии.

3. Профессиональный выбор является сознательным и рациональным процессом соотнесения индивидуальной диспозиции психологических или физических качеств с требованиями профессий (И. М. Кондаков, А. В. Сухарев).

Дальнейшее развитие этого подхода связано с именами Г. Мюнстенберга, Р. Амтхауера, Дж. М. Кеттелла. Любопытно, что финская исследовательница А. Keskinen¹⁴ полагает типологическую теорию Дж. Холланда (Holland's Career Typology Theory of Vocational Behavior) продолжением линии дифференциально-диагностического подхода в профессиональном развитии, поскольку она основана на идее «подгонки» профиля интересов клиента под наиболее подходящий профессиональный профиль. К теории выбора карьеры Дж. Холланда примыкает теория «приспособления к работе» («Work Adjustment Theory»), предложенная R. Davis, L. Lofquist (1984)¹⁵. Согласно этой теории предполагается, что существует жесткое соответствие между личностными особенностями человека и выбором типов деятельности и карьеры. Ведущим понятием в рамках теории приспособления к работе является подкрепление (reinforcement), то есть профессиональный опыт, который работник стремится получить, опираясь на свои личностные особенности. Видимо, сюда же можно отнести и личностно-профессиональную типологию, основанную на опроснике И. Майерс-Бригс. Этот опросник, хотя и создан без достаточных психометрических оснований, тем не менее, пользуется популярностью в среде менеджеров по персоналу¹⁶.

Основные положения теории профессионального развития Д. Сьюпера сводятся к следующему:

1. Люди характеризуются их способностями, интересами и свойствами личности.

2. Каждый человек подходит к ряду профессий, а профессия — к ряду индивидов.

3. В зависимости от времени и опыта меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает множественный профессиональный выбор.

4. Профессиональное развитие имеет ряд последовательных стадий.

5. Особенности карьерного развития определяются социально-экономическим уровнем родителей, свойствами индивида, его профессиональными возможностями и т. д.

6. На разных стадиях развитием можно управлять, с одной стороны, способствуя формированию у индивида интересов и способностей и, с другой, поддерживая индивида в его стремлении «попробовать» различные профессии.

7. Профессиональное развитие состоит в развитии и реализации Я-концепции.

8. Взаимодействие Я-концепции и реальности происходит при проигрывании и исполнении профессиональных ролей, например, в фантазии, в беседе с профконсультантом или в реальной жизни.

9. Удовлетворенность работой зависит от того, в какой мере индивид находит адекватные возможности для реализации своих способностей и интересов (И. М. Кондаков, А. В. Сухарев, 1989).

Особо следует выделить когнитивное направление теорий профессионального развития. Основной идеей этих теорий является положение о том, что профессиональное развитие в условиях быстрых изменений в трудовой жизни и возрастающей неуверенности людей в будущем нуждается во все более ясной по-

становке целей и в планировании будущего, а также в общих знаниях («мета-знаниях») для определения и выбора различных альтернатив. Для управления своей жизнью нужны ясные представления о себе, об окружающем мире и о своем месте в нем. Выбор профессии и карьерное развитие рассматриваются как глубоко когнитивное действие: планирование, создание ожидания и принятие решения. Основными «привлеченными» теориями здесь являются теория социального научения (А. Бандура и Д. Роттер) и теория личностных конструктов Дж. Келли¹⁷.

В последнее время стала популярной теория «карьерных якорей» («career anchor») Е. Schein¹⁸. Автор подчеркивает, что развитие карьеры — это процесс медленного развития профессиональной самоконцепции и самоопределения в терминах собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей, отношений и ценностей. Карьерный якорь — это интерес или ценность, от которых человек не откажется, если придется делать профессиональный выбор. Кроме того, карьерный якорь — это восприятие самого себя в контексте своей роли в организации, которое удерживает работника на его месте. При отсутствии «якоря» индивидуум стремится к перемене своей роли в организации или переходит в другую организацию. В данной концепции любопытен концепт «ключевые моменты карьеры», определяемый в качестве фазовых внепространственных пунктов искривления линии карьеры, вокруг которых происходят колебания карьеры человека. Личность осознает их существование в результате оценки. Автор предлагает типологию восьми карьерных якорей, преимущественное влияние которых определяет карьерную модель¹⁹.

Несмотря на то, что теория «карьерных якорей» появилась относительно недавно, она вполне вписывается в кон-

текст «индустриальных» теорий профессионального развития, имея при этом некоторые черты психодинамических концепций профессиональной жизни (в частности, судьбоанализа Л. Сонди²⁰).

Критический анализ «индустриальных» теорий представлен в работе канадских психологов (А. Колин и Р. Янг²¹). Основные недостатки они видят в следующем.

1. Большинство теорий испытывает недостаток в строгом определении ключевых понятий: «карьера», «развитие» и «созревание». Авторы считают, что недостаток концептуальной ясности влияет как на содержание и методы исследований карьеры, так и на их результаты.

2. Теории карьеры в западном обществе привязываются к характерному для среднего класса выбору карьеры, который часто обобщается в форме модели карьеры и предлагается для использования в других группах, то есть эти модели приобретают характер нормативных. Речь идет о модели поведения белого гражданина, представителя среднего класса, горожанина и, как правило, индивида мужского пола. Эта модель поведения предполагает постоянный рост общественного положения и профессиональной роли в течение всей активной жизни. Авторы отмечают, что меритократическая (основывающаяся на заслугах) модель роста вовсе не является общей для всех социальных групп и этнических общностей.

3. Главный акцент эти теории делают на индивидуальных особенностях людей и недостаточно учитывают контекстные факторы. В силу этого описанные в теориях модели карьеры некритически переносятся в иные культуры как нормативные.

4. Теории карьеры в качестве критерия успешности имеют, прежде всего, внешне определяемую цель, а не субъективное переживание успешности–неуспешности

карьеры. В результате индивид в данных теориях воспринимается скорее как наблюдатель, чем как действующий субъект профессионального развития.

5. Рассматриваемые теории карьеры были разработаны в рамках ортодоксальной философии социальных наук — позитивизма. Этот эпистемологический подход предполагает, что социальный мир, окружающий индивида, устойчив и позволяет однозначную интерпретацию фактов. При этом считается, что перенос моделей, созданных в одной социальной реальности, в другую вполне возможен и оправдан, а основным методом являются количественные исследования. Субъективные значения при таком подходе являются малозначимыми.

Рассмотренные выше теории карьеры были в основном созданы до середины семидесятых годов прошлого века. Однако с тех пор развитые западные страны перешли на новый этап развития — «постиндустриальное» общество, что, в свою очередь, привело к качественным изменениям трудовой жизни. Анализ работ специалистов в области профконсультирования (career counselling)²² позволил нам выявить основные особенности этих изменений.

1. Количество изменений постоянно увеличивается. Увеличение ситуаций изменений означает затруднение в планировании и построении долгосрочной, пожизненной профессиональной карьеры. Решения относительно профессии принимаются теперь в зависимости от жизненного этапа и условий; в каждый конкретный момент времени и во все меньшей мере это происходит как планирование пожизненной карьеры.

2. Профессиональная мобильность резко увеличивается. Требования к возможностям смены профессии, а также к привносимым такой сменой ситуациям и возможностям дальнейшего профессионального развития увеличиваются.

3. Требования к умениям и владению несколькими профессиями увеличиваются.

4. «Обучение длиною в жизнь». В наше время участие индивида в профессиональном обучении касается всей жизни, что означает учащение циклов перехода от работы к обучению и обратно. Раньше такой переход часто осуществлялся только один раз: после обучения — в трудовую жизнь.

5. Профессиональное обучение изменяется, включая в себя компоненты общего развития с целью обеспечить подготовку учащихся к творческому восприятию своего труда; расширение адаптивных возможностей и эффективную коммуникацию.

6. Выполнение работы не означает ответственности только перед требованиями, вытекающими из содержания работы. В этом плане труд в условиях постиндустриального общества существенным образом отличается от типичного труда в условиях индустриализации, где выполнение работы оговорено четкими правилами.

7. Отношение к труду становится зависимым от других людей и организаций. Совершенствование технологии производства означает как создание более свободных условий выполнения работы, так и повышение роли рабочих групп и «человеческого фактора».

8. Требования и возможности самому регулировать условия труда возрастают. Уровень профессиональных знаний и умений означает также способность влиять на свой трудовой коллектив.

9. Рабочее время увеличивается, и трудно провести четкую границу между свободным и рабочим временем.

10. Определение содержания труда и профессии становится более трудным, а потому и «прикрепление» к профессии и обретение профессиональной идентичности становятся все более проблематичными.

11. Возрастает роль социальных умений и коммуникативных способностей.

12. Возрастает интернационализация; требуются знания о разных культурах и умения функционировать в них.

Таким образом, изменившаяся социальная и трудовая реальность создала новые «вызовы» для осмысления профессионального развития и карьеры в постиндустриальном обществе. Однако осознание самого факта существования постиндустриального общества насчитывает всего четыре десятилетия, а споры о его сущности и возможном будущем не затихают (см., например, материалы на сайтах <http://worldcrisis.ru>; <http://www.opec.ru>; <http://www.rus-crisis.ru>). Потому неудивительно, что в настоящее время отсутствуют обобщающие теории профессионального развития и карьеры в постиндустриальном обществе. Тем не менее, черты новой «научной парадигмы» в отношении профессионального развития и карьеры в постиндустриальном обществе уже достаточно ясны, и их можно сформулировать в явной форме.

а) Нелинейность.

Многие западные авторы считают, что для постиндустриального общества представление о линейном и поэтапном характере профессионального развития устарело²³. При этом критика сфокусирована на положениях, касающихся именно концепта «развитие». Основными особенностями развития в традиционном подходе являются: нормативность, непрерывность, детерминизм.

Нормативность содержит в себе предположение о том, что существует универсальная логика развития индивидов. Задачи развития, относящиеся к разным этапам, по своему характеру также представляются универсальными и для всех одинаково поставленными.

Об иллюзорности этой идеи изящно рассуждал французский социолог П. Бурдьё²⁴. Он писал, что не очень уместно

спрашивать об обдуманностях оснований выбора карьеры, если собеседником является, например, стареющий безработный заводской рабочий или представитель самоустранившейся молодежи. Вопросы, предназначенные для индивида среднего класса и касающиеся проведения свободного времени, планов на будущее или причин выбора профессии, заданные представителям другой общественной группы, могут быть восприняты даже как оскорбительные. Здесь мысль о планировании карьеры и об обдуманном ее выборе обращается к самому исследователю, представителю того же среднего класса, но не отвечает опыту многих социальных меньшинств в плане их жизненных ситуаций, которые, впрочем, никогда и не выбирались. В таких случаях исследователю следовало бы анализировать свои скрытые представления, завуалированные в формулировках, содержащихся в задаваемых вопросах.

Согласно мысли о *непрерывности* развитие происходит постоянно и линейно. Следует заметить, что сегодня в естествознании и в общественных науках представления о линейности развития в целом поставлены под сомнение²⁵. В свою очередь, способность естественных наук и психологии найти закономерности, регулирующие непрерывность развития и способность предсказывать ход событий, также проблематизируется²⁶.

В соответствии с идеями *детерминизма* решение задач развития предполагает успешное разрешение проблем предыдущих этапов как основы и причины дальнейших изменений. Однако новые прикладные технологии психологического консультирования, доказавшие свою эффективность (НЛП, краткосрочная позитивная терапия, нарративный подход)²⁷ ставят под сомнение детерминистские представления о профессиональном развитии²⁸.

б) Пластичность в отношениях «человек—труд».

Понятие «пластичность» («plasticity»), введенное в психологический лексикон А. Бандура, финские исследователи А. Keskinen, Т. Vahamottonen, R. Parrila²⁹ применили к отношениям «человек—труд». Традиционные теории карьеры исходят из того, что трудовая жизнь является относительно стабильной («одна жизнь — одна карьера»). Сегодня этот подход на практике работает лишь как частный случай. В этом контексте пластичность состоит из нескольких элементов.

Труд пластичен. Индивидуумы могут (и это ожидается) активно формировать свою рабочую окружающую среду и содержание работы.

Работники пластичны. В процессе изменения рабочей среды и содержания работы индивидуумы также изменяются, то есть «объективный» субъект находится в непрерывном процессе изменения.

Взаимосвязь между работниками и трудом пластична. Отношения находятся в непрерывном процессе изменения (то, что было функционально и уместно вчера, не обязательно соответствует текущему моменту).

Из-за *пластичности субъект-объектных отношений* в труде человек всегда находится в ситуации многовариантного выбора средств достижения профессиональной цели.

Временная перспектива профессионального развития и карьеры *пластична* и неясна самому субъекту развития.

Профессиональный мир пластичен. Одни профессии исчезают, а другие появляются в результате быстрых изменений в процессе производства.

в) Конструктивизм («constructivism») вместо позитивизма («positivism»).

Традиционные теории, касающиеся профессионального развития и профессионального консультирования, основываются на позитивистском представле-

нии о поведении, обусловливаемом внутренними диспозициями и контекстными факторами. Возможное противоречие между ними разрешается с помощью рациональной деятельности. Однако эта теоретическая база была поставлена под сомнение и стала считаться неадекватной как с точки зрения научных исследований, так и с позиции профессионального поведения³⁰. Вместо поиска «объективной истины» ключевыми становятся «субъективные значения»³¹. Каузальные законы и свободные от ценностных нагрузок формальные объяснения уступают место контекстуальным описаниям³². Сегодня действительность выступает в виде рассказов и различных толкований. На фоне этого высвечивается главная мысль, которая заключается в том, что человек не столько отражает объективную истину, сколько конструирует ее в своих мыслях, в соответствии со своей историей, ситуационным контекстом и ожиданиями³³. Отсюда и новые течения в консультировании по вопросам карьеры, которые акцентируют внимание на конструировании моделей мышления и действий человека, а изменения (развитие) видятся как результат изучения и нового толкования своей жизни; обогащения опыта и придания жизни новых значений. Консультирование при этом видится как дискурс и «истолковывающая система», которая предоставляет клиенту набор новых конструктов и когнитивных решений³⁴.

Сегодня в западной методологии науки конструктивизм рассматривается как основной эпистемологический ответ на вызовы «нового общества».

г) Стадии карьерного развития («Career development»).

Некоторые авторы считают, что карьера сегодня представляет собой систему микрорешений, через которые индивид на разных этапах своей жизни формирует свой профессиональный путь (D. Su-

пер³⁵, Е. Schein). Другие авторы (Т. Aittola³⁶, М. Richardson³⁷) полагают, что сегодняшняя карьера вообще не может быть рассмотрена в терминах стадий. Безработица, нахлестывание друг на друга работы и учебы, новая структура профессий, не предполагающая долгого пребывания индивида в одной и той же профессии; необходимость выбора и переобучения по новой профессии не менее чем трижды в течение жизненного пути — все это подрывает представление о постоянстве черт, о которых говорит теория периодов жизни.

д) Монокультурность и контекстуальность.

Современные теории карьеры должны быть монокультурными и должны принимать во внимание то, что у разных социальных и этнических групп имеются разные предпосылки и возможности для выбора. Кроме того, все больше распространяется требование контекстуальности, то есть рассмотрения профессионального пути с учетом его исторических и социально-культурных связей (М. Richardson, 1993).

е) Профессиональное развитие как открытая система («идеографический» подход).

Интересен подход, рассматривающий профессиональное развитие как открытую систему (А. Keskinen, Т. Vahamottonen, R. Parjila, 1994). Авторы задаются вопросом: каков характер задач, связанных с развитием, которые рабочая жизнь выдвигает сегодня перед индивидом? Основываясь на понятии «пластичность трудовой жизни», авторы утверждают, что современная трудовая жизнь неспособна к постановке нормативных задач развития и ключевые, важные для человека события жизни должны рассматриваться как ненормативные.

ж) Профессиональное развитие как субъективная интерпретация («интернальная» карьера).

Изучение восприятия карьеры как интерпретации событий самими действующими лицами (интеракционистский подход)³⁸ существенно расширяет содержание концепта «профессиональное развитие». Так, становится возможным рассмотрение карьеры женщины как жены и домохозяйки, карьеры заключенных, монахов и т. д. Исследования показывают, что человек может стремиться не к продвижению по служебной лестнице, а к тому, чтобы стать хорошим учителем, демократическим и заботливым управляющим, чтобы добиться гармонии между работой и семьей, и с этой точки зрения каждый оценивает свою карьеру как удачную или неудачную.

Таковы, на наш взгляд, возможные основания теории профессионального (карьерного) развития человека в постиндустриальном обществе.

Из доступных нам теоретических работ по обсуждаемой теме в наибольшей степени представленным выше характеристикам соответствует «концепция поливариативной карьеры» (protean career) D. Hall, F. Marvis. Изучая развитие карьеры менеджеров разного уровня, авторы пришли к выводу, что карьеру следует описывать как прохождение работником многих циклов, каждый из которых состоит, в свою очередь, из ряда мини-стадий профессионализации (вхождение — освоение — достижение мастерства — уход)³⁹. Однако постиндустриальный характер трудовых отношений, рассмотренный выше, не позволяет строить карьеру как линейно-стадийную. Кроме того, большое влияние оказывают такие факторы, как неопределенность выбора карьерных возможностей и карьерной роли; взаимосвязь переходных карьерных процессов и перемен в жизни; индивидуализация и альтернативность опыта; переход от влияния социализации к влиянию изменения организационной роли и личностных изменений; ощущение

ние ответственности за свою карьеру; нарушение субъективного цикла психологического успеха и проч. Все это определяет нелинейный и контекстно обусловленный характер карьерного пути сотрудника современной организации, который непременно включает пики, спады, временный возврат на предыдущий уровень или изменение вида деятельности и профессии. Нелинейность и ненормативность карьерного пути фиксируется авторами в концепте «career fingerprint», который уподобляет уникальность и неповторимость карьеры отпечатку пальца («идеографический подход к карьере»).

Важнейшим понятием данной концепции является «карьерный возраст» («career age») ⁴⁰. Именно то, где сам человек ощущает себя внутри мини-стадии профессионального развития, является ведущим критерием, определяющим границы той или иной стадии, и фактором, определяющим дальнейший профессиональный путь.

Другой важнейшей характеристикой «карьерного возраста» является развитие двух метаумений. Первым метаумением выступает способность быстро адаптироваться к меняющимся условиям организационной среды, возникающая на основе идентичности и рефлексии. Вторым — является способность и мотивация к самообразованию и самообучению. Особый акцент здесь делается на непрерывность образования, а не просто на повышение квалификации.

Таким образом, современная карьера определяется как совокупность всех ситуаций реализованного выбора векторов профессионального и должностного продвижения. При этом карьера как процесс управляется субъектом, причем критерием успешности оказывается субъективное значение — осознание своей успешности. Д. Холл определяет этот критерий как «психологический успех» ⁴¹. Иными сло-

вами, концепция поливариативной карьеры отдаст приоритет индивидуальным (в основном, когнитивным и оценочным) факторам, которые позволяют человеку эффективно адаптироваться и развиваться в условиях ненормативных жизненных событий и нелинейных выборов.

На основе проведенного анализа можно сделать ряд обобщений как констатирующего свойства, так и намечающих пути дальнейших исследований профессионального развития человека в нашем собственном модернизирующемся обществе.

1. Концепции профессионального развития в западной психологической традиции базируются на разных теоретических основаниях, к которым можно отнести: развитие «Я-концепции»; представления индустриальных психологов о значении соответствия индивидуально-типологических и личностных особенностей требованиям, которые предъявляет к человеку профессия, и (в последнее время) «конструктивистские толкования» социальной реальности и социокультурные способы реализации деятельности ⁴².

Все концепции карьерного развития, безусловно, базируются на представлении о рыночном характере отношений в сфере труда и негарантированности занятости. Это объясняет отсутствие интереса западных авторов к вопросам нормативной периодизации профессионального развития, что, несомненно, отличает западную традицию от отечественной.

2. Теории и исследования профессионального развития в западной психологической традиции учитывают принципиально нелинейный характер карьеры в условиях рыночных отношений в сфере труда. Рыночная конъюнктура, социальные, культурные и национальные особенности, индивидуальная история рассматриваются как факторы, определяющие ненормативность карьерного пути.

В «постиндустриальных» взглядах на карьеру непрерывность и свободный от ценностных нагрузок позитивистский детерминизм профессионального развития полностью отрицаются. В качестве методологической альтернативы позитивизму предлагается «социальный конструктивизм» и релятивизм.

3. Внимание западных авторов сосредоточено на выявлении критериев успешности профессионального развития. При этом традиционные теории ключевым критерием успешности считают внешне определяемые цели, основанные на меритократических установках среднего класса, а постиндустриальные теории — субъективное переживание успешности—неуспешности карьеры

4. Роль социально-экономических и исторических условий как активных факторов, определяющих профессиональное становление личности, признается значимой на всех этапах профессионализации. В современных трактовках профессиональное развитие (развитие карьеры) толкуется максимально расширительно как *сотворчество* субъекта и внешних условий при отрицании «автономии субъекта». Поскольку общество само сконструировано («социальное конструирование реальности»), профессиональное развитие рассматривается как коэволюция, порождающая события, которые составляют индивидуальную

историю и определяют «идеографичность» карьерного пути.

В заключение отметим, что в настоящее время и психология профессионального развития, и психология труда находятся на стадии осмысления новых феноменов трудовой жизни наших сограждан. Вероятно, ранее это осмысление было бы невозможно. Общественный уклад менялся слишком быстро и непредсказуемо, а индивидуальные реакции на эти изменения в основном проявлялись в форме стресса. Однако сегодня определенная стабильность, позволяющая осуществить когнитивную проработку новой трудовой реальности, уже наступила.

Автор не считает, что западные представления о профессиональном развитии являются абсолютно уместными для нашей страны. Кстати, и сами западные исследователи склонны относиться к ним критически, указывая, например, что новые теории карьеры создаются на базе исследований «офисных служащих» и, вероятно, не могут быть нормативной моделью для всего общества и, уж тем более, для всех стран. Однако более полное понимание западных достижений в рассматриваемой области и изучение того, насколько эти идеи будут работоспособны применительно к российскому населению, является исключительно актуальной задачей.

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ <http://labourmarket.ru> (Официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости РФ).

² Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. Экономическая социология // Интернет-журнал. 2001. Т. 2. № 2. (<http://www.ecsoc.msses.ru/Mag.php>)

³ Кондаков И. М., Сухарев А. В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии 1989. № 5. С. 158–164.

⁴ Адамчук В. В. Экономика и социология труда. М., 2000.

⁵ Более подробно о рынке рабочей силы с ограниченными ресурсами и рынке рабочей силы с ограниченным спросом см.: Корнаи Я. Дефицит. М., 1990.

⁶ Агабекян Р. Л., Авагян Г. Л. Современные теории занятости. М., 2001. С. 117.

⁷ Зеер Э. Ф. Психологические основы профессионального становления личности инженера-педагога: Автореф. дис. ... д-ра психол. наук. Свердловск, 1988.

⁸ Климов Е. А. Введение в психологию труда. М., 1988; Климов Е. А. Психология профессионала. М., 1996; Кудрявцев Т. В. Исследование психологических особенностей профессионального

становления личности // Методологические проблемы повышения эффективности психолого-педагогических исследований. М., 1985; *Ярышников Т. П.* Психологический анализ профессионального становления мастера ПТУ: Автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 1987; *Подольский А. И.* Становление познавательного действия: научная абстракция и реальность. М., 1987.

⁹ *Сьманюк Э. Э.* Психология профессионально-обусловленных кризисов. М.; Воронеж, 2004.

¹⁰ *Хяюрюнен Ю.* Обучение и профессиональная карьера. Развитие и точка зрения на карьеру. Papers of expert course Approaches and methods of organizing and practicing careers counselling in various contexts. Moscow—Helsinki 10–26 January 1996. С. 9.

¹¹ *Skrede K. & Sornes K.* (eds) Studier i kvinners livslSp. Oslo, 1983.

¹² *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогнозирования М., 2000.

¹³ <http://www.slovari.org/sociology/48.html>

¹⁴ *Кескинен А.* Актуальные теории психологии и модели деятельности в финской профессиональной ориентации. Papers of expert course Approaches and methods of organizing and practicing careers ouselling in various contexts. Moscow—Helsinki 10–26 January 1996.

¹⁵ *Dawis R., Lofguist L.* A psychological theory of work adjustment. Minneapolis, 1984.

¹⁶ *Борисова Е. А.* Оценка и аттестация персонала. СПб., 2003

¹⁷ *Майерс Д.* Социальная психология. 2-е изд., испр. СПб., 2000.

¹⁸ *Schein E. H.* Career Anchors: Discovering Your Real Values, Pfeiffer & Company, San Diego, 1990.

¹⁹ *Десслер Г.* Управление персоналом. М., 1997.

²⁰ *Тихомиров А. В.* Судьбоанализ и профконсультирование. Соционическая газета: № 4(31), 02.04.2004 (<http://www.socionics.org/gazeta>)

²¹ *Collin A. & Young R.* New Directions for Theories of Career Human Relations. Volume 39. Number 9. 1986. P. 837–353.

²² *Peavy R. V.* A concepts and practices in career counselling: A research and development project. A paper presented in the National Consultation and Vocational Counselling conference, Ottawa, Canada, January 21–23. 1992; *Keskinen, A. & Vahamottonen, T.* An activity based approach to career counselling. A paper presented in AIOSP/IAEVG conference, Lisbon, September 9–13 1991; *Heyrynen Y. P. & Haurynen L.* Career patterns of Finnish academics and intellectuals: a longitudinal study of 1965 student generation. Higher Education in Europe, 18, 1993. P. 59–77.

²³ *Huteau M.* Comment analyser et evaluer les interventions educatives afin d'ameliorer leur efficacite? Orientation Scolaire et Professionnelle 17: 125–141 1988; *Borgen F. H.* Megatrends and milestones in vocational behavior: A 20 year counseling psychology retrospective // Journal of Vocational Behavior 39: 263–290. 1991.

²⁴ *Бурдые П.* Социология политики. Пер. с фр. / Сост., общ. ред. Н. А. Шматко. М., 1993.

²⁵ *Князева Е. Н., Курдюмов С. П.* Коэволюция: человек как соучастник коэволюционных процессов // Устойчивое развитие: наука и практика. 2002. № 1. С. 5–18.

²⁶ *Бергер П., Лукман Т.* Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М., 1995.

²⁷ *Ахола Т., Фурман Б.* Краткосрочная позитивная психотерапия. (Терапия фокусирования на решения). СПб., 2000; *Ялом И.* Экзистенциальная психотерапия. М., 2004.

²⁸ *Джерджен К. Дж.* Социальный конструкционизм: знание и практика: Сб. статей / Пер. с англ. А. М. Корбута / Под общ. ред. А. А. Полонникова. Минск, 2003.

²⁹ *Keskinen, A. & Vahamottonen T., Parrila R.* A conceptual framework for developing an activity-based approach to career counselling International Journal for the Advancement of Counselling 17: 19–34, 1994.

³⁰ *Полани М.* Личностное знание. М., 1985.

³¹ *Argyris C, Putnam R. & McLain Smith D.* Action science. San Francisco: Jossey-Bass. 1985.

³² *Латур Б.* Когда вещи дают сдачи: возможный взгляд «исследований науки» на общественные науки // Вестник МГУ. Сер. «Философия». 2003. № 3. С. 107–123.

³³ *Петренко В. Ф.* Конструктивистская парадигма в психологической науке // Психологический журнал. 2002. № 3. С. 41–49.

³⁴ Янчук В. А. Методолого-психологические основания развития психологической науки в культурно-научной традиции постмодерна // Белорусский психологический журнал. 2004. № 1. С. 3–14.

³⁵ Super D. E. Career and life development. San Fransisco ym.: Jossey-Bass Publishers, 1987.

³⁶ Aittola T. Uuden opiskelijatyypin synty. Jyvaskylan yliopisto: Jyvaskyla Studies in Education. Psychology and Sosial Research, n-o 93. 1992.

³⁷ Richardson M. S. Work in People's Lives: A Location for Counseling Psychologists. Journal of Counseling Psychology. 1993. Vol. 40. № 4. С. 425–433

³⁸ Янчук В. А. Методология, теория и метод в современной социальной психологии и персонологии: интегративно-эkleктический подход. Минск, 2000.

³⁹ Hall D. T. A theoretical model of career subidentity development in organizational settings // Organisational Behavior and Human Performances. 1971. № 6. P. 50–76.

⁴⁰ Hall D. T. Career development in organizations. Jossey-Bass, San-Francisco, 1986.

⁴¹ Hall D. T. The new career contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond. Journal of Vocational Behavior. Vol. 47. 1995. P. 269–289.

⁴² Хекгаузен Х., Дернберг Р. Мотивация и деятельность. М., 2000.

M. Bendiukov

PSYCHOLOGY OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN THE CONDITIONS OF MARKET OF LABOUR

Foreign theories of career development are regarded and two theoretical approaches corresponding to different stages of social development, modern and postmodern concepts, are focused on. The basic conceptual ideas of career development which correspond to a postindustrial society are presented. The comparison with theoretical views of Russian psychologists is given. The necessity of including postindustrial concepts of career development in the scientific context of Russia is stated on the basis of the conclusion that western theories are applicable in modern Russia as a foundation for further research in career counseling.