

УДК 316.37
ББК 60.53
П 63

О.Ю. Посухова,

кандидат социологических наук, доцент кафедры регионалистики и евразийских исследований Института социологии и регионоведения Южного федерального университета, г. Ростов-на-Дону, тел.: 8-928-135-28-42, e-mail: belloks@yandex.ru

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ ЗАРУБЕЖНЫХ КОНЦЕПЦИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ В КОНТЕКСТЕ ИССЛЕДОВАНИЯ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА¹

(Рецензирована)

Аннотация. В статье предпринята попытка выявления методологического потенциала зарубежных концепций при изучении изменяющейся реальности российского общества, которая характеризуется высоким динамизмом изменений всех сфер жизнедеятельности человека. Формирование новой социальной реальности накладывает отпечаток на реализацию выбранной стратегии жизни. При этом необходимо учитывать, что российская действительность, ее социокультурные основания существенно отличаются от социальной реальности западной Европы, в условиях которой происходило формирование и развитие научных концепций профессиональной карьеры. Это актуализирует выявление тех ценных теоретических выводов, которые можно использовать при исследовании профессиональной карьеры в российском обществе.

Ключевые слова: поливариативная карьера, карьерный якорь, карьерная зрелость, профессиональная карьера, эвристический потенциал.

O.Yu. Posukhova,

Candidate of Sociology, Associate Professor of Regionalistics and Euroasian Research Department, the Institute of Sociology and Region Studies of the Southern Federal University, Rostov-on-Don, ph.: 8-928-135-28-42, e-mail: belloks@yandex.ru

METHODOLOGICAL POTENTIAL OF FOREIGN CONCEPTS OF PROFESSIONAL CAREER IN THE CONTEXT OF STUDY OF RUSSIAN SOCIETY

Abstract. The author of the paper attempts to identify the methodological potential of foreign concepts in the process of study of the changing reality of Russian society which is characterized by high dynamism of changes in all spheres of human activity. Formation of a new social reality affects the implementation of the chosen strategy of life. It should be borne in mind that the Russian reality, its sociocultural foundation differs substantially from the social reality of Western Europe under which, the formation and development of scientific concepts of professional career took place. This updates revealing of those theoretical

¹ Статья написана при поддержке фонда РГНФ проект № 15-53-00015

conclusions that can be used in the investigation of a professional career in the Russian society.

Keywords: multivariant career, anchor career, career maturity, professional career, heuristic potential.

В западной социологии и психологии профессиональная карьера становится предметом активного изучения с середины 50-х XX века. К настоящему времени уже сложились определенные подходы к ее исследованию, которые позволяют по разному интерпретировать понятие «профессиональная карьера», актуализируя при этом отдельные его аспекты. В советской социологии, начиная с конца 60-х гг. XX века, изучали такие социальные явления, имеющие непосредственное отношение к профессиональной карьере, как выбор профессии, трудовые перемещения, текучесть кадров, совмещение женщиной социальных и профессиональных ролей, но не саму карьеру, т.к. доминировала негативная интерпретация данного феномена. В 90-х годах XX в. профессиональная карьера актуализируется в отечественной науке и происходит методологический поворот в ее изучении за счет пополнения социологического рынка западными исследовательскими теориями.

В отечественной социологии в настоящее время идет поиск методологических оснований научного исследования профессиональной карьеры в российском обществе. В связи с этим возникает вопрос: можно ли использовать методологический потенциал зарубежных концепций профессиональной карьеры при ее исследовании в условиях российской действительности?

В современном социологическом дискурсе активно обсуждается вопрос о возможностях использования западных теорий при изучении российской социальной действительности, поскольку некоторые ученые, в том числе и на Западе, подвергают сомнению универсальность социальных теорий, разработанных

при изучении западного общества в силу признания уникальности его социокультурного опыта [1].

Согласно современным представлениям об использовании западных теорий применительно к российским реалиям, эти теории не только могут, но и должны быть использованы, поскольку позволяют в рамках неоклассической модели социологических исследований интерпретировать научные факты с разных сторон [2]. Но использование западных теорий, которые были разработаны на ином социокультурном материале, применительно к российской социокультурной специфике предполагает предварительную их методологическую экспертизу, которая должна быть направлена на «выяснение степени соизмеримости различных пластов российского и западноевропейского социокультурного опытов или поиск областей их культурного совпадения» [3]. В современном российском обществе наличие таких областей социокультурного совпадения обусловлено, прежде всего, его модернизацией в либеральном направлении, с которой связана актуализация такого социального явления, как профессиональная карьера.

Поэтому в данной статье предметом методологической рефлексии будут западные концепции поливариативной карьеры, «карьерных якорей», «карьерной зрелости», с целью выявления их эвристического потенциала при исследовании профессиональной карьеры в условиях изменяющейся реальности российского общества. Эти концепции отличаются от традиционных представлений, в рамках которых пытаются смоделировать универсальную для всех профессиональную карьеру.

На наш взгляд, значительным потенциалом для исследования профессиональных карьер в российском обществе обладает концепция поливариативной карьеры, предложенная Д. Холлом, Ф. Марвисом, Дж. Бриско и др. Этот подход отличается от понимания модели карьеры как линейно-последовательное продвижение от низших к высшим должностям в организационной иерархии, содержащей прогнозируемую серию определенных фиксируемых стадий [4]. С точки зрения сторонников поливариативной карьеры, каждая карьера уникальна и неповторима, как отпечатки пальцев работника [5]. Поливариативная карьера отражает сложный и динамичный характер карьерного роста сотрудника организации, включающий пик, спад, временный возврат на предыдущий уровень, а также профессиональную мобильность. Концепция поливариативной карьеры предполагает динамичное прохождение многих карьерных циклов, каждый из которых состоит из таких мини-стадий профессионального развития, как вхождение, освоение, достижение мастерства, уход, что подразумевает чередование с краткими, но интенсивными периодами обучения. Для претендующих на успешную профессиональную карьеру в первую очередь необходимо обладание метаумениями, особенно такими способностями как быстрой адаптации к часто меняющимся условиям организационной сферы и эффективное самообучение, а не конкретным перечнем набором навыков и умений. При этом профессиональные навыки и умения работником могут осваиваться и совершенствоваться в разных сферах деятельности. Учитывая влияние социальных, экономических и ряда других факторов, оказывающих влияние на профессиональную карьеру, приоритет все же отдается личностным факторам. Д. Холл считает, что поливариативная карьера основа-

на на самоопределении, свободе и росте, обоснованные личностными ценностями, а не наградами со стороны организации, не материальным обеспечением себя и семьи [6]. В данном подходе, на выбор типа карьеры оказывает влияние два главных фактора: обусловленность карьерных решений личностными ценностями и степень независимости и ответственности за свою карьеру. Поливариативность карьеры отражает, прежде всего, степень, в которой человек управляет своей карьерой в соответствии с личными ценностными ориентациями и субъективными критериями карьерного успеха. Авторы пришли к выводу, что люди с более традиционным отношением к карьерному продвижению, как правило, более пассивны в управлении своей карьерой, чаще ожидают инициативы со стороны организации, возлагая на нее большую часть ответственности за свое продвижение [7].

В традиционной карьере ответственность за изменения ложится на организацию, в поливариативной – на субъекта. Основными ценностями в традиционной карьере выступает карьерное продвижение, в поливариативной – свободный рост. Степень изменчивости традиционной карьеры более низкая, в поливариативной более высокая. На протяжении жизни человек может сделать новый выбор, изменить свою работу и выстроить карьеру вокруг своих новых приоритетов. Критерием успеха в традиционной карьере выступает материально-статусные факторы (зарплата, должность), в поливариативной карьере – психологический успех. Д. Холлом подчеркивается субъективный характер успеха. Успех определяется удовлетворенностью человеком относительно своей работы и жизни. Богатство и знаменитость не являются определяющими критериями, а основным критерием успеха является самооценка. В традиционной карьере ключевой уста-

новкой является приверженность к организации, в поливариативной – профессиональная приверженность, приверженность собственному жизненному пути [8].

Эвристический потенциал концепции поливариативной карьеры при исследовании профессиональной карьеры в условиях изменяющейся реальности российского общества, заключается в том, что позволяет выделить специфику формирования и развития профессиональной карьеры на разных этапах развития российского общества. Например, такие положения как актуализация для профессиональной карьеры способности к быстрой адаптации в изменяющихся организационных условиях и эффективное самообучение, а также возможности изменения профессиональной карьеры посредством профессиональной мобильности имеют эвристическую ценность для понимания специфики профессиональной карьеры, реализуемой в начале 90-х годов XX в. до 2000 г. Понимание профессионального успеха, предложенное данной концепцией, позволяет понять изменения в карьерных предпочтениях россиян 90-х, золотых нулевых и в настоящее время, фиксируемые в исследованиях Института социологии РАН и ВЦИОМ. В то же время постулат о слабой роли семьи в профессиональной карьере для российского общества в целом не применим в силу его институциональных особенностей и доминирования кровно-родственных связей при решении профессиональных вопросов, связанных как с трудоустройством, так и карьерным ростом. Но если говорить о высококодовых группах, то данный тезис имеет эвристическую ценность в силу того, что им позволяет конструировать высокий уровень полученного образования, а соответственно – и набор компетенций.

В научном дискурсе по интересующей нас проблематике суще-

ствует концепция карьерных якорей, предложенная Э. Шейном [9]. С его точки зрения, планирование карьеры – это «процесс медленного развития профессиональной «Я-концепции» и самоопределения в терминах собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей, отношений и ценностей» [10]. Для понимания особенностей управления карьерой Э. Шейн вводит понятие «карьерный якорь». Карьерный якорь представляет собой тот значимый интерес или актуальную ценность, от которых никогда не откажется работник, стоящий перед выбором карьеры. Карьерный якорь – это имеющиеся представления сотрудника о себе, обуславливающие выбор карьеры. Они развиваются с течением времени и становятся все прочнее по мере накопления жизненного и рабочего опыта. По «якорям» можно предсказать, какой вид карьеры окажется для человека наиболее удовлетворительным. Э. Шейн выделяет 8 видов карьерных якорей.

1. Автономия / независимость: потребность ощущать себя свободным и независимым от организационных правил, предписаний и ограничений, на выполнение работы по своему темпу и стандартам. Возможность работать самостоятельно, самому принимать решения – являются главными карьерными ориентирами.

2. Безопасность / стабильность: потребность в карьере, которая позволяет сохранить занятость, приличный доход, длительную стабильность, надежность и устойчивое будущее в виде хороших пенсионных программ и льгот.

3. Сознательность / инициативность: потребность создания собственного предприятия, отражающего их достоинства и гарантирующим знаменитость.

4. Вызов: потребность в преодолении непреодолимых препятствий, ориентация на решение заведомо сложных задач, преодо-

ление препятствий ради победы в конкурентной борьбе, достижение успешности через постоянное участие в решении трудных проблем, ситуации соревнования.

5. Техническая / функциональная компетентность: выбор карьеры определяется потребностью избегать решений, приводящих управленческой карьере, и принимать решения, позволяющие остаться и расти в выбранной отрасли.

6. Управленческая компетентность: работники, имеющие сильную мотивацию управленческой карьере, которые оценивают себя как обладающими необходимыми навыками и знаниями для достижения высокого уровня управления другими. Работники, мотивированные на управленческую карьеру, выделяют три вида компетентности, позволяющих им обосновывать свои карьерные притязания: аналитическую, межличностную, эмоциональную. Конечной целью данных работников является пост руководителя с высокой ответственностью.

7. Служба или преданность: реализация главных ценностей – это основная потребность для данных работников: польза обществу, людям. Им необходимо видеть конкретные плоды своей работы, даже если они и не выражены в материальном эквиваленте.

8. Интеграция образа жизни: желание интегрировать работу в повседневную жизнь, уравновешивая индивидуальные потребности, семьи и карьеры. Выбор и поддержка определенного образа жизни для них важнее, чем добиваться успеха в карьере. Карьера им интересна только тогда, когда не нарушает привычный им стиль жизни и окружение.

Эвристический потенциал концепции карьерных якорей заключается в выявлении востребованных видов профессиональных карьер, а также обоснования появления новых видов карьер и стратегий их реализации в зависимости от по-

явления новых карьерных якорей, от актуализации ценностных ориентаций и самопрезентации себя в условиях изменяющейся реальности российского общества.

Имеющиеся в научной мысли теории выбора профессионального пути в подростковом или юношеском возрасте также обладают потенциалом для исследования профессиональной карьеры. По мнению Э. Эриксона, именно в подростковом возрасте закладываются представления о профессиональном пути личности. В этот период происходит формирование первой цельной завершенной идентичности, в основе которой лежит чувство тождественности самому себе против спутанности ролей [11]. С точки зрения Эриксона, «невыписывающийся» в предписанные обществом образцы поведения молодой человек может оказаться в психосоциальном моратории, т.е. взять отсрочку от выполнения социальных обязанностей взрослого человека для поиска своего уникального жизненного пути, в том числе и профессионального. По мнению Д. Левинсона, важным аспектом в этом юношеском возрасте является формирование Мечты, некоторого жизненного плана, который впоследствии пытаются реализовать. Профессиональные устремления являются частью этого плана. Ученый считал, что в дальнейшем личность неоднократно возвращается к своей Мечте, сверяется с ней. Ученые Ф. Райс и Х. Ремшмидт считают выбор и освоение профессии одной из задач развития, присущих юношескому возрасту: «Выбор профессии и профессиональную деятельность следует рассматривать с точки зрения решения возрастных задач развития. Сюда относятся овладение профессией, выработка стратегий преодоления трудностей, включение профессионального труда в сложившийся ход жизни» [11].

Изучение профессиональной карьеры невозможно без выделения ее этапов. Ученые по-разному опре-

деляют временные рамки каждого этапа. Так в концепции «карьерной зрелости» Д. Сьюпера профессиональное развитие понимается как длительный, целостный процесс развития личности [12]. Он выделяет такие стадии и этапы профессионального развития, как стадия «пробуждения», стадия «исследования», стадия «сохранения», стадия «снижения» [13]. Стадии профессионального развития соотносятся с этапами жизненного пути, т.е. с возрастом человека. Д. Сьюпер выделяет следующие начальные этапы карьеры:

1. Этап роста (от рождения до 14 лет). В это время формируется Я-концепция. Появляются интересы, которые могут повлиять на будущую карьеру.

2. Этап исследования (от 15 до 24 лет). Происходит попытка разобраться и определиться в своих потребностях, интересах, способностях, возможностях и ценностях. Этот самоанализ позволяет им продумать возможные варианты профессиональной карьеры. К концу этого этапа обычно уже подобрана подходящая профессия и начат этап ее освоения.

Д. Сьюпер вводит понятие профессиональной зрелости, выражающее поведение личности соответствующее задачам профессионального развития, характерным для данного возраста. Существенное значение имеют индивидуальные профессиональные предпочтения и типы карьер как способы реализации индивидом Я-концепции. Утверждая себя в профессии, соответствующей их Я-концепции, взрослые добиваются самоактуализации, делая то, что, по их мнению, может принести наибольшее удовлетворение и максимально способствовать их личностному росту [14].

Нарастающая роль женщин в профессиональной сфере актуализировало рассмотрение возможностей женской профессиональной карьеры. Д. Сьюпером была пред-

принята попытка адаптации своей теории развития карьеры применительно к женщинам, в результате чего были выделены семь карьерных паттернов: стабильное ведение домашнего хозяйства и вступление в брак вскоре после окончания школы без опыта работы вне дома; конвенциональный карьерный паттерн: непродолжительная работа после завершения образования до вступления в брак, возвращения к работе вне дома нет; стабильная работа вне дома с устойчивым местом работы; двойная занятость – совмещение работы и домашних обязанностей; прерванная карьера: работа-уход-возвращение на ту же или другую работу; нестабильная карьера: несколько мест работы с периодами ее отсутствия, без каких-либо возвращений и слабой устойчивостью; множественные пробы: последовательная смена несвязанных между собой видов работ [14].

По мнению Р. Хейвергиста, начальные этапы карьеры представлены следующими временными рамками:

– идентификация с работником (от 5 до 10 лет). Дети идентифицируют себя с работающими родителями, и намерение работать в будущем становится частью их Я-концепции;

– приобретение основных трудовых навыков и формирование трудолюбия (от 10 до 15 лет). Происходит научение организации своего времени и усилий для выполнения различных задач. При определенных обстоятельствах начинают действовать согласно принципу: сначала – работа, а игра – потом;

– приобретение конкретной профессиональной идентичности (от 15 до 25 лет). Происходит выбор профессии и подготовка к ней, приобретение определенного трудового опыта, помогающего ему сделать выбор и начать карьеру [11].

Концепция карьерной зрелости позволяет актуализировать выбор

профессионального пути в подростковом или юношеском возрасте как фактор, обуславливающий профессиональную карьеру. На наш взгляд, исследовательский потенциал данных концепций будет в полной мере реализован посредством биографического интервью, что позволит понять первичную обусловленность достигнутого социально-профессионального статуса и Я-идентичности личности.

В заключение можно сделать следующий вывод. Проанализированные в статье концепции поливариативной карьеры, «карьерных якорей», карьерной зрелости, обладают методологической состоятельностью применительно к исследованию профессиональной карьеры в российских социокультурных условиях. Профессиональная карьера в представленных подходах понимается как самореализация личности, обусловленная Я-концепцией личности. Эвристический потенциал данного понимания позволяет выявить субъективные факторы и особенности реализации профессиональной карьеры как отдельного человека,

так и социальной группы по половому признаку.

Современное российское общество, по мнению отечественных социологов, переживает сейчас стадию перехода к новой социальной реальности [15], характеризующейся высоким динамизмом изменений во всех сферах жизнедеятельности. Осмысливая изменения в социальной реальности российского общества, выделяя существенные события, придавая им значимость и смысл, индивиды формируют и корректируют свои жизненные стратегии, которые выступают смыслообразующим стержнем их жизни, предполагая постановку цели, средств и способов ее достижения. Профессиональная карьера является одним из способов реализации таких жизненных стратегий как стратегии материального благополучия и успеха, стратегии самореализации. Поэтому такие вопросы как выбор профессии или ее смена, выбор стратегии реализации карьеры, факторы ей способствующие, которые лежат в понимании субъективно успешной карьеры, остаются актуальными и сегодня.

Примечания:

1. Хантингтон С. Запад: уникальность, а не универсальность // Русский Журнал. 1997. URL: <http://www.russ.ru/journal/peresmot/97-10-15/hantin.htm>
2. Лубский А.В. Неоклассическая модель социологического исследования // Социально-гуманитарные знания. 2012. № 7. С. 119–120.
3. Лубский А.В. Российская социология на рубеже веков: состояние и тенденции развития // Гуманитарий Юга России. 2012. № 1. С. 69.
4. Кукота Ю.Н. Карьерный рост государственных служащих в современной России: социологический анализ. Ростов н/Д: Антей, 2007.
5. Соколова А.С. Профессиональная карьера и подходы к её исследованию отечественными и зарубежными авторами // Историческая и социально-образовательная мысль. 2013. № 3. С. 100.
6. Литвинова Е.Ю. Поливариативная карьера: перспективы изучения // Современная зарубежная психология. 2013. № 2. С. 120.
7. Briscoe J.P., Hall D.T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications // Journal of Vocational Behavior. 2006. Vol. 69, Iss. 1, August. P. 4–18.
8. Литвинова Е.Ю. Поливариативная карьера: перспективы изучения // Современная зарубежная психология. 2013. № 2. С. 120.
9. Schein E.A. A critical look at current career development theory and research: Career development in organization. San-Francisco CA: Jossey-Bass, 1986.
10. Кукота Ю.Н. Карьерный рост государственных служащих в современной России: социологический анализ. Ростов н/Д: Антей, 2007. С. 14.

11. Солодников В.В., Солодникова И.В. Профессиональная карьера 40-летних россиян: выбор профессии // Мониторинг общественного мнения. 2011. № 1 (101). С. 131.
12. Super D.E. Toward a comprehensive theory of career development: Career development: Theory and practice. Springfield IL: Charles C. Thomas, 1992.
13. Козырева О.А. Основные аспекты отечественных и зарубежных концепций профессионального развития // Educational Technology & Society. 2007. № 10 (4). URL: http://ifets.ieee.org/russian/depository/v10_i4/html/7.htm
14. Шабалина Н.Г. Карьера как междисциплинарный феномен: концептуальный анализ // Вестник Новгородского государственного университета. 2008. № 45. С. 70; Кропотин Д.Г. Теория типов профессиональной жизни американского психолога Д. Сьюпера // Ананьевские чтения: тез. науч.-практ. конф. СПб, 2001. С. 27.
15. Чупров В.И., Зубок Ю.А. Воспроизводство интеллектуального капитала в системе высшего образования в условиях изменяющейся социальной реальности // Научные ведомости. Сер. Философия. Социология. Право. 2013. № 23 (166), вып. 26. С. 87.

References:

1. Huntington S. West: uniqueness but not flexibility // Russian Journal. 15.10.1997 of [electronic resource]. URL: <http://www.russ.ru/journal/peresmot/97-10-15/hantin.htm>.
2. Lubsy A.V. The neoclassical model of sociological research // Socially-humanitarian knowledges. 2012. № 7. P. 119–120.
3. Lubsy A.V. Russian sociology at the verge of the century: the state and development trends. the Humanities of the South of Russia. 2012. № 1. P. 69.
4. Kukota Yo.N. Career development of government employees in modern Russia: the sociological analysis. Rostov-on-Don: “Antey”, 2007.
5. Sokolova A.S. Professional career and approaches to its study by local and foreign authors // Historical and socio-educational thought. 2013. № 3. P. 100.
6. Litvinova E.Yo. Polivariant career: // prospects of studying. Modern foreign psychology. 2013. № 2. P. 120.
7. Briscoe J.P., Hall D.T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications // Journal of Vocational Behavior. 2006. Vol. 69, Iss. 1, August. P. 4–18.
8. Litvinov E.Yo. Polivariant career: // prospects of studying. Modern foreign psychology. 2013. № 2. P. 120.
9. Schein EA A critical look at current career development theory and research: Career development in organization. San-Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986.
10. KukotaYo.N. Career development of civil servants in modern Russia: the sociological analysis. – Rostov-on-Don: “Antey”, 2007. P. 14.
11. Solodnikov V.V., Solodnikova I.V. Professional career of 40-year-old Russians: the choice of a profession // Monitoring of public opinion. 2011. № 1 (101). P. 131.
12. Super D. E. Toward a comprehensive theory of career development: Career development: Theory and practice. Springfield IL: Charles C. Thomas, 1992.
13. Kozyreva O.A. Main aspects of domestic and foreign concepts of professional development // Educational Technology & Society. 2007. № 10 (4) // http://ifets.ieee.org/russian/depository/v10_i4/html/7.htm
14. Shabalina N.G. Career as an interdisciplinary phenomenon: a conceptual analysis // Bulletin of the Novgorod State University. 2008. № 45. P. 70; Kropotin D.G. The theory of types of professional life of American psychologist D. Super. Anan'evsky readings: Proceed.. Scientific and Practical. Conf. SPb., 2001. P. 27.
15. Chuprov V.I., Zubok Yo.A. The reproduction of intellectual capital in the system of higher education in a changing social reality // Science Bulletin. Series: Philosophy. Sociology. Law. 2013. № 23 (166). Edl. 26. P. 87.