

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

На правах рукописи

Дидковская Яна Викторовна
**ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА
ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ В
РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

специальность 22.00.04 – социальная структура, социальные институты и
процессы

Диссертация на соискание ученой степени
доктора социологических наук

Научный консультант:
профессор, доктор философских наук,
Вишневский Ю.Р.

Екатеринбург
2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Методологические основания изучения трансформации взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.....	34
1.1. Процессы профессионального самоопределения и профессиональной карьеры: предпосылки взаимосвязи.....	34
1.2. Концепция социального механизма как методологическая основа исследования взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры	82
1.3. Трансформация социального механизма взаимосвязи социальных процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как предмет социологического анализа.....	109
Глава 2. Трансформация взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на институционально-структурном уровне	133
2.1. Трансформация институтов занятости и профессионального образования.....	134
2.2. Трансформация социально-профессиональной структуры.....	160
Глава 3. Трансформация взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на уровне индивидов	191
3.1. Динамические тенденции изменения профессиональных стратегий... ..	192
3.2. Типизация профессиональных стратегий в условиях трансформации социального механизма	214
Глава 4. Моделирование взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.....	240
4.1. Успешность профессиональных стратегий в рамках становления нелинейной модели.....	243
4.2. Сравнительный анализ моделей взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры	258
Заключение	283
Библиографический список.....	288
Приложение	322

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы диссертационного исследования

Сфера труда, профессиональной занятости и образования в течении последних десятилетий находится в фазе перманентных трансформаций, которые зачастую носят противоречивый, хаотичный и труднопрогнозируемый характер, вызывая кризисную, болезненную реакцию субъектов, вовлеченных в данный процесс.

Изменения и кризисы в сфере профессии и образования происходят на фоне более широкой трансформации общественной системы в целом, в ходе которой она приобретает черты неопределенности и рискогенности, выражающиеся в усилении роли нелинейных социальных процессов в ней, в увеличении темпов и интенсивности мобильностей, «текучести» структур, виртуализации социальной реальности, и других сложных явлениях.

Многие феномены современной социальной реальности являются результатом сложного взаимодействия и взаимопроникновения ряда социальных процессов, сопряженных и согласованно протекающих в обществе, но зачастую вступающих в противоречие друг с другом в силу его трансформационности. Феномены такого рода могут быть адекватно осмыслены и объяснены только в результате изучения характера данного взаимодействия, его особенностей, факторов и механизмов, функционирующих и, главное, подверженных непрерывным изменениям в обществе постмодерна.

К числу таких феноменов, ждущих комплексного и концептуального объяснения с позиций социологической теории, стоит отнести наблюдаемые и фиксируемые многочисленными социологическими исследованиями в области труда, занятости и образования такие явления как «отложенное профессиональное самоопределение», формирование параллельных профессиональных траекторий, рост профессиональной занятости учащейся молодежи, депрофессионализацию социальных и профессиональных групп и другие, которые формируются в результате взаимосопряженного протекания, по крайней мере, двух социальных

процессов - профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, и свидетельствуют о происходящей трансформации характера связи между ними.

На сегодняшний день в социологической науке проблемы, связанные с профессиональным самоопределением, выбором профессии и проблемы, связанные с развитием карьерного процесса, его успешности, как правило, исследуются вне взаимосвязи, несмотря на пристальное внимание к ним не только со стороны социологии, но и ряда социально-гуманитарных наук. Существующая методология изучения профессионального самоопределения и профессиональной карьеры ориентирована на их раздельное изучение. Сложившееся противоречие между наличием ряда кризисных феноменов в сфере труда, профессии и образования, требующих комплексного теоретического анализа в рамках целостной социологической концепции и отсутствием такой концепции и методологии, позволяющей ее выстроить, актуализирует тему диссертационной работы.

Анализ социальных процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры во взаимосвязи позволяет выработать эффективные способы воздействия со стороны структур и социальных институтов, регулирующих данные процессы в обществе, во-первых, на оптимизацию процесса профессионального продвижения, обеспечивающую эффективное использование профессиональных и трудовых ресурсов в современном обществе, а во-вторых, на обеспечение более адекватного достижения индивидами своей профессиональной идентичности, без которой невозможна профессиональная самореализация, а значит и развитие профессионального и трудового потенциала.

Актуально обращение в диссертационной работе к динамическому аспекту взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в связи с подвижным характером самой данной взаимосвязи. Поэтому в исследовании акцентируется внимание на процессе трансформации характера взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой в современном обществе. Данный процесс приводит к возникновению противоречий, во-первых, между новыми формирующимися стратегиями

профессионального поведения индивидов и прежними предписаниями социальных институтов, регулирующих процессы профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, структурами, ограничивающими реализацию данных стратегий; во-вторых, между резкими структурными и институциональными изменениями и сломом и устоявшейся поведенческой практикой индивидов, не успевающей к ним адаптироваться. Эти противоречия требуют изучения динамики характера связи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой и ее влияния на успешность реализации индивидами профессиональных стратегий.

Другой аспект актуальности темы диссертационной работы связан с кризисным состоянием современной социологической теории, а именно с сохраняющимся разрывом между методологическим холизмом как ориентацией на анализ социальной реальности со стороны общества в целом и его макроструктур и методологическим индивидуализмом, рассматривающим социальную реальность со стороны поведенческой активности индивидов. Отмечается не только разрыв, но и некоторое противостояние между данными парадигмами, несмотря на попытки его преодоления со стороны конструктивистской парадигмы в лице П. Бурдьё, Э. Гидденса, М. Арчер, П. Штомпки и других ученых.

Очевидно, что нелинейность и парадоксальность современной социальной реальности предполагает существование явлений в сложном сплетении институциональных условий, структурных факторов и индивидуальных поведенческих стратегий, которые чрезвычайно сложно четко разграничить в их реальном воплощении. Сущность многих социальных явлений современного общества может быть объяснена при попытке преодоления ограниченности холистского и индивидуалистского подходов. На наш взгляд, этому могло бы способствовать развитие теории социальных механизмов, поскольку социальный механизм как объяснительный теоретический конструкт позволяет охватить явление одновременно на разных уровнях социальной реальности,

институциональном, структурном, поведенческом (макро и микроуровнях), в их сложном системном взаимодействии.

Обращение в диссертационной работе к анализу социального механизма, регулирующего взаимосвязь процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, и проблемам его трансформации вносит определенный вклад в развитие теории социальных механизмов и тем самым может способствовать преодолению методологического кризиса социологической теории.

Таким образом, основная проблема диссертационного исследования обусловлена сложившимися в современной науке и обществе противоречиями:

- между наличием кризисных явлений и процессов в сфере труда, занятости и профессионального образования на разных уровнях социальной реальности (институциональном, структурном, поведенческом) и отсутствием целостной социологической концепции, позволяющей изучить данные феномены и процессы в их системном взаимодействии;

- резкими преобразованиями социальных институтов, регулирующих процессы профессионального самоопределения и карьеры, и устоявшимися жизненными, профессиональными, образовательными стратегиями индивидов, не успевающими адаптироваться к ним;

- формирующимися инновационными стратегиями профессионального поведения индивидов и устаревшими предписаниями институтов и структур, ограничивающих реализацию таких стратегий;

- выраженной потребностью индивидов в профессиональной самореализации и продвижении и сложностью достижения профессиональной идентичности как предпосылки самореализации в современном обществе;

- необходимостью эффективного использования профессиональных ресурсов в современном обществе и неразработанностью оптимальных способов воздействия на процессы профессионального самоопределения и карьеры со стороны структур и институтов, регулирующих процессы профессиональной занятости и образования.

Степень научной разработанности проблемы

Проблема изучения социального механизма взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, равно как и проблема его трансформации, до сих пор не ставилась и не изучалась в отечественной и мировой социологии. Тем не менее, определенные аспекты этой проблематики нашли серьезное отражение, как в социологической науке, так и в ряде смежных с ней социогуманитарных дисциплин.

Целесообразно выделить следующие направления, связанные с проблемным полем диссертационного исследования и разрабатываемые в социологической науке и других социальных и гуманитарных отраслях знания:

1. Профессиональное самоопределение, профессиональная идентичность, профессиональный выбор;
2. Профессиональная карьера, формирование и реализация карьерных и профессиональных стратегий;
3. Социальный механизм, его роль в регулировании общественных процессов и явлений;
4. Трансформационные процессы в современном обществе.

Проблема профессионального самоопределения, а также более широкий вопрос о самоопределении индивидов в обществе, достаточно разработаны, прежде всего, в отечественной и зарубежной философской, психологической и педагогической науках.

Философское осмысление вопросов самоопределения заложено в работах школы экзистенциализма (С. Кьеркегор, Ж.-П. Сартр, М. Хайдеггер, К. Ясперс), связавшей самоопределение со свободой человека, которая состоит в выборе собственной идентичности. Русская философская мысль рассматривала идею самоопределения через отношение «к другому» (М. Бахтин, Н. Бердяев, И. Ильин, В. Соловьев, С. Франк), поэтому для русской философии проблема самоопределения сопряжена с поиском смысла жизни и раскрывается, прежде всего, в этическом аспекте. Современный философский подход к самоопределению в целом и к профессиональному самоопределению как его

важнейшей составляющей отражен в работах отечественных философов В.В. Байлука, П.И. Бублик, П.П. Гайдено, Е.В. Кармазина, И.С. Кон, рассматривающих самоопределение как выбор из определенных возможностей, набор которых всегда ограничен как самим субъектом самоопределения, так и внешними обстоятельствами.

Большой вклад в развитие учения о самоопределении, в том числе профессиональном, внесла отечественная психологическая и социально-психологическая школа. Основы психологии профессионального самоопределения заложены в работах Л. Я. Рубинштейна, Д.А. Леонтьева, К.С. Абульхановой-Славской, Л.И. Божович, М.Р. Гинзбург, В.Ф. Сафина, связавшими самоопределение с проблемой выбора и показавшими ключевую роль ценностей в ней. Проблему профессионального самоопределения как значимый этап в профессиональном становлении и развитии личности исследуют Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, Э.Ф. Зеер.

Социологический подход к исследованию профессионального самоопределения базируется на работах 1960-х – 1980-х гг. М.Х. Титмы, В.Н. Шубкина, Ф.Р. Филиппова. В данный период исследуются различные аспекты профессионального самоопределения, в основном, молодежи (старшеклассников, учащихся вузов и сузов, рабочей молодежи) – ее жизненных и профессиональных планов, мотивации выбора профессии (В.В. Водзинская, Л.Я. Рубина, М.Х. Титма, Г.А. Чередниченко), социально-профессиональных ориентаций (Ф.Р. Филиппов, М.В. Вишняк), престижа и привлекательности профессий, их роли в профессиональном самоопределении (Д.Л. Константиновский, В.Н. Шубкин). В результате в социологии обозначился термин профессиональное самоопределение молодежи, понимаемый как ее интеграция в социально-профессиональную структуру общества, и включающий в себя широкий круг вопросов от мотивации выбора профессии и вуза до построения и реализации профессиональных планов и намерений молодежью.

На современном этапе получила распространение концепция профессиональных и образовательных траекторий на базе теории жизненных

шансов, разрабатываемая В.С. Вахштайном, Д.Л. Константиновским, Д.Ю. Куракиным, Г.А. Чередниченко, раскрывающая современные аспекты интергенерационной образовательной и профессиональной мобильности.

В работах отечественной социологической школы подчеркивается сложность и длительность процесса профессионального самоопределения, его сопряженность с процессами социализации, профессионального развития и самореализации, несводимость к акту выбора профессии.

Проблематику профессионального самоопределения молодежи 1990-х – 2000-х гг. можно обнаружить в работах С.С. Балабанова, М.К. Горшкова, А.А. Зотова, Т.Л. Кончанина, В.С. Магуна, Т.В. Мулиной, Р.И. Никифорова, Е.Н. Шаровой, Ф.Э. Шереги, А.В. Юпитова. Проблема профессионального самоопределения в связи с процессами саморазвития, самоактуализации в профессии разрабатывается В.В. Выборновой, Е.А. Дунаевой, А.В. Меренковым, Т.В. Рогачевой.

Ряд социологических работ раскрывает особенности профессионального самоопределения наиболее квалифицированной и перспективной части молодежи – студенчества: социальный портрет современного студенчества построен в работах Ю.Р. Вишневого, Ю.М. Пасовец, Л.Я. Рубиной; комплексный анализ студенчества с советских времен по 90-е гг. XX в. проведен в работах В.Т. Лисовского, феномен «работающего студента» рассмотрен в работах В.И. Герчикова, О.Н. Титова, А.В. Томарова.

В зарубежной социологии, а также других социогуманитарных науках собственно проблема профессионального самоопределения как таковая не нашла отражения, хотя еще классик социологии М. Вебер поставил проблему соотношения профессии и жизненного призвания.

Тем не менее, вопросы выбора профессии как начального этапа карьеры (career choice) затрагиваются в работах З. Лайонс, А. Джанка, К. Вулф, К. Элтон, М. Ньюпорт, Р. Бланко, Н. Голик, Д. Шортленда, Д. Роланда, Д.Э. Ламсдена.

Кроме того, в западной социологии и психологии сформировалось и активно развивается направление, активно изучающее проблемы

профессиональной идентичности, на наш взгляд, имеющие прямое отношение к профессиональному самоопределению в современных обществах неопределенности. Для становления и развития теории идентичности важную роль сыграли работы психодинамического направления, представленного З.Фрейдом и Э.Эриксоном, символического интеракционизма (Дж. Мид, Г. Горфинкель, И. Гоффман). Среди философов и социологов, обратившихся к проблеме идентичности, стоит отметить К. Поппера, Ю. Хабермаса, В. Хесле, Э. Гидденса, М. Серто.

Проблемы социальной, личностной и профессиональной идентичностей рассматриваются с позиций теории категоризации Г. Теджфелом и Дж. Тернером, с позиций теории социальной репрезентации С.Московичи и В. Дойсом. Идея изменчивости идентичности в современном обществе высказывается в работах З. Баумана, Э. Гидденса, П. Штомпки.

Проблема профессиональной карьеры также имеет междисциплинарный характер и изучается в рамках психологии, теории организации, менеджменте, управлении персоналом и др.

Обращение к исследованию профессиональной карьеры происходит, прежде всего, в зарубежной социальной психологии и теории организаций в начале XX века в рамках теории «черт и факторов», которая представлена в работах Ф. Парсонса, Дж. Холланда и Э. Вильямсона. Дальнейшее развитие учения о выборе карьерного пути связано с теорией развития Д.Сьюпера и ее альтернативой – концепцией «ограничения возможностей» К. Робертса.

В западной социологии теории карьеры в основном разрабатываются с позиций стратификационного подхода, опирающегося на положения теории стратификации и мобильности П. Сорокина. Анализ профессиональной мобильности индивидов в зависимости от изменений рынка труда и структурных изменений в экономике представлен в работах Р. Бендикса и С.М. Липсета, в зависимости от расширения социально-профессиональных контактов индивидов по мере смены одной работы на другую представлен в работах М. Грановеттера и Р. Берта, реализующих сетевой подход к исследованию карьеры.

Теория карьеры в западной социологии разрабатывалась и в русле интеракционизма (теория «моральной карьеры» И. Гоффмана), где исследуются восприятие и интерпретация карьерных событий самими субъектами. Существуют разработки теории карьеры с позиций организационного подхода, возникшего на стыке социологии и теории управления, который предполагает анализ карьеры госслужащих в рамках организаций (М. Вудкок, Т.Санталайнен, Дж. Соннефельд, Д.Френсис, Дж. Эветс).

Современный подход к исследованию карьеры стремится ее интерпретировать с использованием понятия социального поля П. Бурдьё, его развивают К. Чудзиковски, В. Майерхофер, А. Мейер, М. Йелатчич. Факторы карьерного роста и ее успешности исследуются в работах К. Лейхта, М. Феннель, Р. Розенфельд, Р.Оранжа, Д. Спарк, А.Е. Абеле, Дж. Волмера, Д.Т. Холла, Д.Е. Чандлера, Н. Драйеса, Р. Пеперманс, О. Карльера.

В отечественной социальной и гуманитарной науке вопросы, связанные с продвижением и карьерой достаточно долго не исследовались в силу идеологических причин. С 1990-х гг. в России начинает развиваться организационный подход к исследованию карьеры (И.Г. Васильев, Е.В. Данькова, Ю.Г. Одегов, С.В. Шекшня). В рамках институционального подхода Г.Б. Кораблева рассматривает профессиональную карьеру как социальный механизм связи институтов профессии и образования. Д.Л. Константиновский, В.С. Вахштайн и Г.А. Чередниченко исследуют карьерные траектории молодежи. Активно изучаются профессиональные и карьерные стратегии выпускников и специалистов (И.А. Крутий, Н.С. Крутий, Н.В. Волкова, Е.С. Балабанова, А.Г. Эфендиев, А.Д. Якушева, С.В. Георге, В.А. Мансуров, И.П. Попова, М.Г. Солнышкина, Н.И. Шаталова).

Проблематика профессионального самоопределения, а также и профессиональной карьеры связана с более широкими вопросами функционирования в обществе институтов профессии, образования, рынка труда. Исследования института профессии и профессиональных групп представлено в работах Р.Н. Абрамова, Г.С. Батыгина, Г. Беккера, Г. Бравермана, Е. Гросса, Е.В.

Грунт, А.М. Карр-Саундерса, Г.Б. Кораблевой, О.В. Лукши, В.А. Мансурова, Т.Х. Маршалла, Р. Мерфи, П.В. Романова, О.В. Юрченко, И. Поповой, П.А. Уилсона, Е. Фрейдсона, А. Этциони. Особенности функционирования и развития института образования и субъектов образовательной деятельности изучается в современном обществе С. Ароновитцем, Дж. Баллантайном, Е.С. Баразговой, К. Дженксом, А. Грином, П. Бурдые, С.В. Ивановым, Г.Е. Зборовским, Дж. Коулменом, А.М. Осиповым, К. Маннгеймом, В.Я. Нечаевым, Л.Я. Рубиной, С.А. Шароновой, Е.А. Шуклиной, Ж.-К. Пассероном, Е.В. Прямиковой, И.В. Шапко, М.Д. Красильниковой, С.Д. Некрасовым, Е.Г. Пугачевой, К.Н. Соловьянко. Социологический анализ рынка труда и положения на нем различных социальных и профессиональных групп, его влияние на профессиональное становление индивидов и групп исследуется в работах К.К. Адамчук, В.С. Буланова, Н.А. Волгина, М. Грановеттера, В.И. Липсица, А.В. Меренкова, В.В. Радаева, О.В. Романова, Р.С. Смит, Дж. Эренберга, Е.Г. Теличевой, М.Е. Сорокиной.

Проблема социального механизма на сегодняшний день остается малоизученной как в рамках отечественной, так и зарубежной социологии. Теоретическое осмысление понятия социального механизма содержится в работах Новосибирской школы экономической социологии (Т.И. Заславской, Р.В. Рывкиной, М.А. Шабановой, Я.Л. Косалс). Данные работы образуют фундамент теории социального механизма, которая в целом еще не достаточно разработана и развита. Значимый вклад в социологическое понимание социального механизма и его эвристических возможностей внесли работы Т.И. Заславской (о социальном механизме трансформационного процесса), Г.Б. Кораблевой (о механизмах связи профессии и образования), Г.Е. Зборовского (о мотивационном механизме).

В прикладном значении социальный механизм упоминается в ряде отечественных и зарубежных работ по социологии управления и менеджменту (В.А. Архипов, Д.Н. Аткинс, С. Дири, Н.Н. Зыкова, Р.М. Сток, В.М. Уилкинс, Дж. Уолш, А.Р. Фертиг, В.-И. Чен).

Трансформационные процессы в современном обществе являются объектом пристального внимания социологов, экономистов и политологов начиная с к.

1980-х гг. Однако стоит отметить, что изучение социальных изменений как таковых с позиций различных школ и направлений имеет глубокую традицию в социологии и социально-философской мысли. Вопросы исторического развития и изменений, происходящих в обществе, анализировались: с позиций классического эволюционизма О.Конт, Г. Спенсером, Э. Дюркгеймом, Ф. Теннисом; с позиций теории циклических изменений В. Парето, А. Тойнби, Н.Я.Данилевским, П.А. Сорокиным; с позиций теории действия А. Этциони, А Туреном, М. Крозье, Э. Гидденсом; с позиций теорий модернизации и конвергенции Т. Парсонсом, Н. Смелзером, С. Айзенштадтом, У. Росту, С. Хантингтоном.

Современное понимание трансформационных процессов представлено в работах П. Штомпки, Э. Гидденса, З. Баумана, С.Г. Кирдиной, Т.И. Заславской, В.А. Ядова, И. Уоллерстайна, Н. И. Лапина, С.А. Кравченко, Дж. Урри, У. Бека, О.Н. Яницкого, а также в работах представителей неомодернизационной парадигмы, сосредоточившейся на анализе трансформаций в постсоветских странах (А.Аслунд, Л.Бальцеревич, Дж.Сакс). Особое наше внимание заслуживают исследования, касающиеся трансформации сферы трудовых и профессиональных отношений на постсоветском пространстве, реализованные в работах Р. Химана, М. Апчерчем, К. М. Фрейдж, А. Поллерт, Ч. Уолфсона, А. Мрожевски, В. Палижано, Г. ван Хутегеном, Г. Меарди, С. Строммер, Ф. Трекслером, Р. Кроучером, Х. Данилович, К. Моррисоном.

Достаточно много серьезных работ связано с анализом трансформаций конкретных подсистем российского общества, в частности изучение трансформации социальной структуры и системы стратификации предпринято в работах Л.А. Беляевой, З.Т. Голенковой, Т.И. Заславской, Н.Е. Тихоновой, О.И. Шкаратана, Г.А. Ястребова; анализ ценностных трансформаций, представлен в работах А.П. Вардомацкого, Л.Д. Гудкова, Н.А. Зоркой, Н.И. Лапина; трансформаций института образования – в работах Т.П. Глуховой, С.А. Ледовича, Ю.В. Маслянки, Е.В. Прямиковой, Т.Л. Сериковой.

В диссертационной работе рассматриваются возможности исследования трансформаций системы с позиции синергетического подхода, основные

постулаты которого сформулированы в работах И. Пригожина, И. Стенгерс и Г. Хакена. Идеи синергетического подхода, их применимость к анализу социальных изменений рассматриваются в работах представителей естественных наук (А.Г. Гамбурцева, А.Ю. Лоскутова, Г.Г. Малинецкого, А.М. Тарко), социогуманитарного знания (Е.Н. Князевой, С.П. Курдюмова, С.А. Сабанина, Н.В. Сорокиной, В.В. Тузова, Д.И. Трубецкова, Н.М. Урманцева, А.Л. Алюшина), а также социологической науки (С. А. Кравченко).

Предпринятый нами обзор научной литературы по вопросам, сопряженным с проблемой диссертационного исследования показывает необходимость комплексного изучения трансформации социального механизма взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в современном обществе.

Объект диссертационного исследования - взаимосвязь профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Предмет - процесс трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Цель диссертации - определить содержание и основные направления процесса трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в современном обществе.

Задачи диссертационного исследования:

1. Рассмотреть эволюцию взглядов на процессы профессионального самоопределения и профессиональной карьеры и сформулировать концептуальные основы исследования их во взаимосвязи;
2. Концептуализировать понятие социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры;
3. Разработать методологические основания анализа процесса трансформации взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры;

4. Раскрыть содержание процесса трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на институционально-структурном уровне;
5. Выявить содержание процесса трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на уровне индивидов;
6. Указать направления и особенности трансформации характера взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в современном российском обществе;
7. Проанализировать факторы, влияющие на реализацию профессиональных стратегий в процессе трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры;
8. Разработать рекомендации структурам и организациям, регулирующим процессы профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, по оптимизации условий реализации индивидами эффективного профессионального самоопределения и карьеры с учетом меняющегося характера взаимосвязи данных процессов в обществе.

Теоретико-методологические основы диссертационного исследования

Проблема, поставленная в диссертационном исследовании, а именно необходимость изучения трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в современном обществе, образована на стыке ряда отраслей социологии (социологий труда, профессий, образования, личности, молодежи), подразумевает сосредоточение исследовательского фокуса как на систематизирующих, структурных элементах общества (социально-профессиональной структуре, институтах занятости, профессии, образования), так и на процессах в нем протекающих, образуемых деятельностью индивидов (самоопределения, социализации, идентификации, профессионализации, трансформации). Это показывает сложность поставленной проблемы, ее многоаспектность и межотраслевой характер.

В связи с этим основу диссертационной работы составляет методологический синтез интегративного и синергетического подходов.

Интегративный подход, развиваемый в трудах П. Бурдье, Э. Гидденса, П. Штомпки, позволил нам при исследовании взаимосвязи социальных процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры выйти на целесообразность использования понятия социального механизма и рассмотреть его в единстве системных и процессуальных свойств.

Интерпретация социального механизма как системы, обладающей структурой взаимосвязанных элементов, позволила исследовать его как целостность и выделить в социальном механизме взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры уровни, элементы и связи между ними.

Анализ связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на макро и микроуровнях социального механизма предпринят с использованием концепции жизненных шансов в русле неовеберовского подхода с использованием идей Э.Гидденса и П. Штомпки об индивидуализации жизненных шансов в современном обществе. Понятие индивидуализированных жизненных шансов в интерпретации Р. Даррендорфа применено нами при исследовании роли шансов на занятость и профессиональное продвижение, продуцируемых структурами и институтами общества, в формировании стратегий профессиональных карьер индивидов. Тем самым концепт «шансы на занятость и профессиональную мобильность» был представлен как связующий элемент между макро и микроуровнями социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Ориентация на процессную природу социального механизма позволило охватить его в изменении, в процессе непрерывной трансформации, указав факторы, влияющие на него, его направление и характер протекания.

Синергетический подход, опирающийся на идеи И. Пригожина и Г. Хакена, был использован для углубления анализа процесса трансформации социального механизма взаимосвязи. Он позволил интерпретировать трансформацию

социального механизма как процесс самоорганизации открытой системы, т.е. изменение траектории ее движения в неравновесной среде, сопровождающийся диссипатиями, т.е. склонному к образованию противоречий между старыми структурами и новыми структурациями.

Выявленные социосинергетикой и представленные в работах С.П. Курдюмова, Е.Н. Князевой, С.А. Кравченко, свойства нелинейных процессов помогли нам смоделировать новый формирующийся нелинейный характер связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как результат процесса трансформации социального механизма, обеспечивающего эту связь.

Интерпретируя трансформацию социального механизма как процесс качественных системных изменений в его структуре, мы опирались на теорию социальных изменений П. Штомпки, теорию трансформационных процессов Т.И. Заславской и В.А. Ядова, концепцию нелинейной социокультурной динамики С.А. Кравченко.

С опорой на методологию интегративного и синергетического подходов также было модифицировано концептуальное содержание понятий профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как субъектов взаимосвязи.

Для этого мы, во-первых, опирались на идею жизненных траекторий, высказанную Ж.-П. Альмодоваром и М. Бургосом, и конкретизированную Д.Л. Константиновским и Г.А. Чередниченко до образовательных и профессиональных траекторий применительно к изучению перемещений индивидов в сфере труда и образования. Во-вторых, нами была использована концепция профессиональной идентичности, основанная на трудах Э. Эриксона и представителей направления символического интеракционизма, с учетом идеи постмодернистских (З. Бауман) и рискологических (У.Бек) теорий о нестабильности идентичностей в современных условиях и необходимости постоянно менять свою идентичность посредством профессионального выбора. В третьих мы использовали концепт социокультурного поля П. Штомпки, имеющего «событийно-процессуальный» характер и подчеркивающего динамику современной социальной реальности.

Данные методологические основания позволили нам рассматривать профессиональную карьеру как процесс выстраивания индивидом траектории своего движения в поле меняющихся социально-профессиональных позиций, а профессиональное самоопределение как возможностное (вероятностное) событие на данной траектории, предполагающее процесс выбора индивидами своей профессиональной идентичности в поле меняющихся шансов на занятость и профессиональное продвижение.

Кроме того, исследуя трансформацию взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, мы опирались не только на концепции трансформации всей общественной системы, но и ее отдельных структурных звеньев – социальной структуры, ценностной системы, институтов образования и занятости, в частности, использовали идеи О.И. Шкаратана, Н.Е. Тихоновой, Р. Инглехарта, Д.Л. Константиновского, Г.А. Чередниченко.

Эмпирическая база диссертационного исследования

Эмпирическую базу исследования составили материалы трех исследовательских проектов, реализованных в период с 1995г. по 2015г.

1. Результаты двух этапов исследования выпускников вузов со стажем работы после вуза от одного до пяти лет, проведенных автором в период с 2002 по 2010гг. Исследования проводились в рамках гранта РГНФ и гранта Президента РФ (этап 2002-2004гг.) и при поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России 2009-2013гг» (этап 2009-2010гг.). На обоих этапах исследования использовался анкетный опрос выпускников вузов по идентичному инструментарию, с применением целевой квотной выборки (объем выборочной совокупности составил в 2002г. 304 выпускника, в 2009г. 302 выпускника), а также были взяты неформализованные интервью с 30 выпускниками в 2004г. и 26 выпускниками в 2010г. Соответственно данное трендовое исследование охватило две когорты поствузовской молодежи, первая из которых окончила вуз в период 1997-2001гг., а вторая - в период 2005-2009гг. Результаты исследований изложены в монографиях автора «Профессиональное самоопределение молодежи:

социологический анализ» и «Социокультурный анализ профессионального самоопределения и карьеры молодежи».

2. Результаты шести этапов социологического мониторинга студентов третьих курсов вузов Свердловской области, проведенных авторским коллективом с участием автора в период с 1995 по 2012 гг. На этапах с 1995г. по 2007г. исследования были поддержаны Ассоциацией профсоюзных организаций студентов вузов Свердловской области и Свердловского Обкома профсоюза работников народного образования и науки РФ. На этапах 2009г. и 2012 г. опрос студентов вузов проводился при поддержке ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России 2009-2013гг».

На первом этапе мониторинга (1995г.) объем выборки составил 851 респондент, результаты исследования опубликованы в Информационно-аналитическом отчете «Студент-95: социальный портрет». Екатеринбург, 1995. На втором этапе (апрель-май 1999г.) выборочная совокупность составила 994 студента восьми вузов Екатеринбурга и Нижнего Тагила, результаты опубликованы в Информационно-аналитическом отчете «Студент – 99». Екатеринбург, 1999. На третьем этап мониторинга (2003г.) объём выборки составил 954 студента также восьми вузов Екатеринбурга. Материалы исследования опубликованы в Информационно-аналитическом отчете «Студент – 2003». Екатеринбург, 2003. Следующий, четвертый этап (2007 г.) уже охватил 1210 студентов 14 вузов Свердловской области. Материалы исследования опубликованы в Информационно-аналитическом отчете «Студент – 2007». Екатеринбург. 2007. На пятом этапе (февраль-март 2009 г.) было опрошено 1320 студентов 13 вузов области и в исследовании ноября-декабря 2009 г. объем выборки составил 1495 студентов 13 вузов. Результаты исследований 2009г. опубликованы в Информационно-аналитическом отчете «Профессиональные стратегии и ценностные ориентации молодежи в условиях экономического кризиса». Екатеринбург, УрФУ, 2010. На шестом этапе (декабрь 2011 – январь 2012) было опрошено 1802 студента 13 вузов Свердловской области, результаты опроса опубликованы в Информационно-аналитическом отчете «Студент - 2012:

материалы шестого этапа социологического мониторинга, декабрь 2011 - январь 2012» / под ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: УрФУ, 2012. На всех этапах мониторинга использована многоступенчатая представительная целевая выборка с элементами случайной гнездовой (на первой ступени отобраны наиболее крупные государственные и негосударственные вузы Свердловской области, на следующей ступени внутри отобранных вузов проведен случайный отбор студенческих групп, в которых предусматривалось сплошное анкетирование).

3. Результаты второго этапа проекта «Социальное самочувствие молодежи Свердловской области», реализованного при поддержке Министерства физической культуры, спорта и молодежной политики в ноябре-декабре 2015 г. под руководством Ю.Р. Вишневого при участии диссертанта. Методом анкетирования опрошено 2512 человек в возрасте от 15 до 30 лет, использована целевая квотная выборка, квотными признаками являются занятость (работающая, учащаяся и безработная молодежь), возраст (опрошены молодые люди трех возрастных категорий – до 20 лет, 21-25 лет и 26-30 лет) и тип поселения (жители Екатеринбурга, других крупных городов области, средний, малых городов и жители сел и ПГТ). Результаты исследования опубликованы в информационно-аналитическом отчете Правительству Свердловской области.

Теоретическая значимость исследования заключается в раскрытии содержания и направления процесса трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в современном обществе.

Наиболее существенные результаты исследования, обладающие научной новизной:

1. Представлена авторская трактовка процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Профессиональная карьера интерпретируется как процесс выстраивания индивидом траектории своего движения в поле меняющихся социально-профессиональных позиций, являющийся реализацией потребности в достижении и самореализации. Профессиональное самоопределение при этом рассматривается как субъективно

значимое событие на карьерной траектории индивида, предполагающее выбор или смену ее направления и связанное с поиском профессиональной идентичности.

2. Предложена авторская концепция социального механизма взаимосвязи и показана его методологическая функция в исследовании взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, которая состоит в следующем: социальный механизм, являясь одновременно системой и процессом, с одной стороны, позволяет охватить взаимосвязь процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как систему, обладающую сложным внутренним устройством, содержащую элементы, взаимодействующие на ее разных уровнях (макро и микро), с другой стороны, позволяет вскрыть трансформационный потенциал взаимосвязи как способность к резким качественным изменениям.

3. Концептуализировано понятие социальный механизм взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, под которым предложено понимать сложную динамическую систему взаимодействующих условий и факторов, включающую в себя социально-профессиональную структуру, социальные институты занятости и профессионального образования и профессиональные стратегии индивидов как субъектов самоопределения и карьеры, определяющую совместное протекание и взаимовлияние процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

4. Раскрыта структура социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, указаны его уровни, элементы и связи между ними. На макроуровне взаимосвязь между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой обеспечивается институтами занятости и профессионального образования в контексте социально-профессиональной структуры, на микроуровне – профессиональными стратегиями индивидов. Шансы на занятость и профессиональное продвижение представлены как связующий элемент между макро и микроуровнями социального механизма.

5. Раскрыто содержание процесса трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, который представляет собой следующее: институциональные изменения занятости и профессионального образования в контексте меняющейся социально-профессиональной структуры, трансформируют структуру шансов на занятость и профессиональное продвижение для самоопределяющихся в профессии и строящих карьеру индивидов. Это вызывает необходимость выработки инновационных профессиональных стратегий, либо адаптации существующих стратегий у индивидов; новые профессиональные стратегии типизируются и, тем самым, закрепляются в социально-профессиональной структуре.

6. Построена авторская типология профессиональных стратегий, реализуемых в рамках процесса трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры: потенциальный профессионализм, мобильный карьеризм, стабильная занятость, депрофессионализация. В основу типологии впервые положен способ разрешения индивидами противоречия между потребностью в саморазвитии в рамках выбранной профессии и ориентацией на достижение социального признания, успеха, подразумевающего его основные социальные атрибуты.

7. Построена периодизация трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, отражающая особенности содержания данного процесса в российском обществе. На основании ведущих противоречий, лежащих в основе формирования структуры шансов на занятость и продвижение для самоопределяющихся индивидов и определяющих особенности их профессиональных стратегий, выделено два основных этапа трансформации: период 1990-х гг. и период, начиная с 2000-х гг. по настоящее время.

8. Проведено моделирование процесса трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Построены две модели – линейная и нелинейная, описывающие характер взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной

карьеры в современном российском обществе, проведено их сравнение по основным параметрам. Показано, что в современном обществе направление трансформационного процесса определяется движением от линейной к нелинейной модели взаимосвязи профессионального самоопределения и карьеры.

9. Выявлены внутренние факторы, определяющие успешную реализацию профессиональных стратегий в рамках становления «нелинейной» модели взаимосвязи: потребность в поиске своей профессиональной идентичности и выраженная ориентация на достижения в профессиональной деятельности. Установлено отсутствие влияния на успешность профессиональной стратегии ее гибкости как ориентации на смену профессии.

В соответствии с обозначенными выше пунктами научной новизны на защиту выносятся следующие положения:

1. Установлено, что существуют общие компоненты, участвующие в регулировании, как процесса профессионального самоопределения, так и процесса профессиональной карьеры. Социально-профессиональная структура, преломляющаяся в ценностной системе общества, статусообразующие социальные институты занятости и образования являются регуляторами процессов профессиональной карьеры и профессионального самоопределения на макроуровне. На микроуровне внутренние элементы данных процессов, такие как потребности в саморазвитии и самореализации, профессиональные и жизненные ориентации и намерения индивидов, их интересы и склонности, ресурсы и капиталы интегрированы в стратегии профессионального самоопределения и карьеры. Выделение данных общих составляющих процессов профессионального самоопределения и карьеры создает необходимые предпосылки исследования их во взаимосвязи.

2. Доказывается, что социологический подход к изучению взаимосвязи социальных процессов, в том числе профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, может быть эффективно реализован путем развития и применения концепции социального механизма, поскольку являясь одновременно и системой взаимодействующих элементов, и процессом, социальный механизм

позволяет не только изучать взаимосвязь между процессами профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как целостность, но и исследовать трансформации данной взаимосвязи, ее результат, выражающийся в изменении характера и типа взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой и роль различных факторов в этом процессе. При этом под социальным механизмом взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры следует понимать сложную динамическую систему взаимодействующих условий и факторов, включающую в себя социально-профессиональную структуру, социальные институты занятости и профессионального образования и профессиональные стратегии индивидов как субъектов самоопределения и карьеры, определяющую совместное протекание и взаимовлияние процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

3. Показано, каким образом на макроуровне социального механизма взаимосвязь между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой обеспечивается институтами занятости и профессионального образования в контексте социально-профессиональной структуры. Социально-профессиональная структура задает систему статусов представителей различных профессий. Статус представителей профессиональной группы показывает не только фактические, наличные ресурсы этой группы и ее представителей, но и соотношение профессий в «возможностном» измерении – «шансы» на продвижение, перспективы профессиональной карьеры для индивидов, находящихся в ситуации профессионального самоопределения. Субъективная оценка индивидами положения различных профессиональных групп в социально-профессиональной структуре – престиж профессий фиксирует представления индивидов о возможностях, «шансах» продвижения и карьеры для представителей определенной профессиональной группы. Вероятностная оценка возможностей продвижения входит в мотивационную структуру выбора профессии, детерминирует профессиональные ориентации, а они, в свою очередь, формируют предпочтения и выбор.

4. Показано регулирование взаимосвязи между процессами профессиональной карьеры и профессионального самоопределения посредством институтов занятости: рынком труда и институтом профессионального образования. Рынок труда образует динамическую систему условий или «правил игры», во-первых, для занятости индивидов, во-вторых, для движения трудовых ресурсов, т.е. профессиональной мобильности, в том числе восходящей. Таким образом, рынок труда задает «шансы на занятость» и «шансы на продвижение», которые дифференцированы по определенным профессиям и занятиям, а также изменчивы и зависят от колебаний рынка труда. Субъективная оценка данных шансов в процессе самоопределения мотивирует профессиональный выбор индивидов. В объективном плане возможности как первичной, так и вторичной занятости, определяют карьерную траекторию индивида, успешность карьерного роста именно в данной профессиональной сфере. Обеспечение взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры посредством профессионального образования связано с реализацией им как социального института мобильностной и селективной функций. Выступая в качестве ресурса, образование задает «жизненные шансы» на достижение, сохранение или смену, повышение социально-профессионального статуса. В структуру мотивации профессионального самоопределения индивидов интегрированы представления о ресурсах, которыми обладают учебные заведения в плане будущей профессиональной карьеры выпускников, т.е. насколько эти ресурсы можно конвертировать в социальный капитал.

6. Определено, что профессиональная стратегия является важным элементом социального механизма, обеспечивающим связь процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на микроуровне, поскольку интегрирует в себе внутренние (потребности, способности, интересы, направленности, устремления индивидов) и внешние (представления об условиях, ситуации самоопределения и карьеры, о возможностях реализации своих диспозиций) компоненты данных процессов. Происходит соизмерение внешнего и внутреннего в системе ценностных ориентаций индивидов, являющейся

ключевым моментом стратегического поведения индивидов. Формируя свои профессиональные стратегии, индивиды соотносят имеющиеся у них образовательные, профессионально-квалификационные и иные капиталы с представляющимися им со стороны общества (его институциональной структуры) шансами на занятость и профессиональную мобильность (возможное профессиональное продвижение, карьеру) и согласуют их со своей системой ценностно-ориентирующих целей в профессиональной жизни. Ценностные ориентации, лежащие в основе профессиональных стратегий индивидов, определяют выбор в ситуации профессионального самоопределения, а в результате реализации выбранной стратегии выстраивается карьерная траектория.

7. Связь между макро и микроуровнями механизма обеспечивается шансами на занятость и профессиональное продвижение, понимаемых как возникающие в результате функционирования институтов занятости и профессионального образования прожективные возможности и/или ограничения для индивидов, обладающих определенным ресурсом, получить желаемую социально-профессиональную позицию (место работы, должность, вид занятости и др.), а также повысить свой профессиональный или социальный статус. Субъективные представления индивидов о наличных шансах на занятость и продвижение входят в систему мотивации профессионального самоопределения, а объективно сложившиеся шансы на занятость и продвижение определяют карьерную траекторию.

8. Утверждается, что социальное поле предоставляемых индивидам со стороны структур и институтов шансов на занятость и продвижение постоянно меняется и является источником противоречий, как профессионального самоопределения, так и карьеры, соответственно существует необходимость изучения связи между данными процессами именно в аспекте трансформаций. Трансформация социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, рассмотренная с позиций синергетического подхода, представляет собой противоречивый процесс качественных перманентных изменений его элементов на разных уровнях (на макро и микроуровнях) и их

связей, которые ведут к появлению и утверждению нового характера взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

9. На основании предложенной теоретической концепции и авторских эмпирических исследований доказано, что трансформация социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в современном российском обществе происходит в направлении от «линейной» к «нелинейной» модели взаимосвязи данных процессов.

10. «Линейная модель» взаимосвязи доминирует в российском обществе до 90-х гг. XX в. и предполагает определенную последовательность в действии элементов социального механизма, регулирующего взаимосвязь профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Пусковым элементом механизма выступает потребность индивидов в поиске своей профессиональной идентичности, которая возникает на микроуровне социального механизма и является основой формирования профессиональных ориентаций индивидов. Затем вступают в действие элементы макроуровня социального механизма. В условиях гарантированной занятости, таким доминирующим регулятором является социальный институт профессионального образования. Индивидами оцениваются шансы на получение профессионального образования, продуцируемые формальной структурой образования (структура учебных мест, имеющихся специальностей в сузах и вузах, конкурс в учебные заведения по различным специальностям). Оценивая эти возможности извне и свои имеющиеся и необходимые ресурсы (способности, склонности к определенной деятельности, профессиональные интересы, связи, уровень образовательной успеваемости) индивиды формируют свою профессиональную стратегию. Реализация данной стратегии подразумевает вхождение индивидов в определенную социально-профессиональную группу, интеграцию в социально-профессиональную структуру. Место в этой структуре содержит потенциальные возможности последующего продвижения, возможную профессиональную карьеру. Далее вступает в действие внутренняя потребность индивида в самоутверждении, в

продвижении и профессиональном росте, которая в совокупности с шансами на продвижение, обусловленными занятой позицией в социально-профессиональной структуре, определяет карьерную траекторию.

11. Нелинейная модель, формирующаяся с начала 1990х гг. в российском обществе, характеризуется усложнением связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Меняется последовательность действия элементов социального механизма. Пусковым элементом начинает выступать отраженное в ценностном сознании индивидов дифференцирующее поле социально-профессиональных позиций. Это поле задает систему статусов профессиональных и социальных групп, которые в рамках нелинейной модели весьма неустойчивы, но являются объектами карьерных притязаний индивидов. На микроуровне движет потребность в достижении определенных статусных позиций или в статусном продвижении. Затем включается институциональный элемент механизма - оценка шансов на социальное продвижение посредством профессии. На основе сопоставления этих шансов с самооценкой имеющихся у индивидов ресурсов или капиталов, формируется социально-профессиональная стратегия, которая предполагает, что профессия выбирается как средство достижения желаемого социального положения, карьеры. Тем самым варианты профессионального самоопределения закладываются логикой профессиональной карьеры. Конфигурация шансов на занятость и продвижение постоянно меняется и возникает необходимость переоценки этих шансов и нового сопоставления с имеющимися ресурсами для коррекции выбранной профессиональной стратегии. Это вновь запускает последовательность элементов в социальном механизме и, таким образом, действие социального механизма приобретает циклический характер. В рамках нелинейной модели становятся возможными неполные, незавершенные последовательности в социальном механизме, которые сопровождаются на микроуровне неудовлетворенностью профессиональной деятельностью и неуспешными траекториями карьеры, а на макроуровне – дисфункциями институтов занятости и профессионального образования.

12. Выявлены и проанализированы типы профессиональных стратегий, реализуемых в рамках процесса трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры: потенциальный профессионализм, мобильный карьеризм, стабильная занятость, депрофессионализация. Выделенные типы стратегий различаются своими ценностными доминантами: 1 – ценность профессии, 2 – ценность карьерного продвижения, 3 – ценность стабильности функционирования на социально-профессиональном поле, 4 – доминирующая ценность вне социально-профессионального поля. Для стратегий каждого типа характерны определенные особенности в действии социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и карьеры. Стратегия «потенциального профессионализма» предполагает, что пусковым элементом механизма выступает потребность в профессиональной идентичности, затем включается оценка своих ресурсов и шансов извне на получение профессионального образования, процесс завершается построением карьеры как саморазвития в выбранной профессиональной деятельности. Стратегия «мобильного карьеризма» подразумевает, что пусковым элементом механизма выступает потребность в продвижении и карьерном успехе, а ключевым регулятором в механизме взаимосвязи является оценка и переоценка шансов на продвижение и сопоставление их с наличными и требуемыми ресурсами индивидов. При реализации стратегии «стабильной занятости» важную регулирующую роль играет оценка шансов на занятость или успешное трудоустройство в рамках профессии. При реализации стратегии «депрофессионализации» из цепочки элементов социального механизма происходит выпадение некоторых значимых элементов, в частности, потребности в поиске своей профессиональной идентичности. Тем самым в рамках данной стратегии нарушается связь между профессиональным самоопределением и карьерной траекторией.

13. Обосновывается, что процесс трансформации социального механизма профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в российском обществе протекает поэтапно, и в данном процессе возможно выделить два

основных периода. Первый этап трансформации относится к 1990-м гг. и характеризуется резким переходом к дифференцированной для разных социальных и профессиональных групп, нестабильной, непредсказуемой для индивидов конфигурации шансов на занятость и продвижение как результат резких институционально-структурных изменений, инициируемых «сверху» в ходе реформирования российского общества. Резкие институциональные и структурные преобразования «расширяют» спектр шансов и предоставляют возможности занятости и продвижения в новых секторах и отраслях экономики. При этом формируются гибкие адаптационные профессиональные стратегии, появляется стратегия мобильного карьеризма.

Второй этап относится к периоду 2000-х гг. (по наст. время) и характеризуется сохранением нестабильности и непредсказуемости шансов на занятость и продвижение, (обусловленных влиянием экономических кризисов, нестабильностью рынка труда, перманентным реформированием системы образования) и ограничением спектра возможностей профессионального продвижения, обусловленное социальным ресурсом семьи. При этом усиливается гибкость профессиональных стратегий, формируются инновационные стратегии, доминирующим типом стратегии становится «мобильный карьеризм», появляется стратегия «депрофессионализации».

Практическая значимость работы.

Результаты диссертационной работы могут быть использованы управленческими структурами для разработки социальной и молодежной политики, обеспечения занятости молодежи, адекватного использования ее профессионально-квалификационного потенциала; они имеют непосредственное практическое значение для руководителей высших учебных заведений, администрации кафедр и факультетов, специалистов кадровых агентств и служб занятости для повышения эффективности их деятельности.

С использованием результатов исследования автором издано учебно-методическое пособие «Профессиональное самоопределение молодежи:

социологический анализ» для специальности «Организация работы с молодежью».

Основные положения и выводы диссертационного исследования составили основу разработанной автором (в соавторстве с Банниковой Л.Н.) программы учебной дисциплины «Социология профессии и профессиональной культуры» уровня магистратуры по направлению подготовки 040100 Социология. На основе результатов диссертационного исследования автором разработан ЭОР для учебной дисциплины «Управление профессиональным развитием» уровня магистратуры по направлению подготовки «Управление человеческим капиталом». Выводы диссертации могут быть использованы в курсах по общей социологии, социологии личности, образования, профессий и молодежи для бакалавров, магистров и аспирантов, выступить в качестве основы учебно-методических разработок для преподавателей, читающих курсы по общей и отраслевой социологии.

Достоверность результатов, полученных в ходе диссертационного исследования, подтверждается методологической обоснованностью исходных теоретических положений, а также использованием методов и процедур сбора, обработки и анализа данных, релевантных поставленным цели и задачам.

Апробация и внедрение результатов исследования.

Результаты проведенных исследований представлены в Свердловский Обком профсоюза работников народного образования и науки РФ, а также в Ассоциацию профсоюзных организаций студентов вузов Свердловской области, вошли в доклад о «Положении молодежи Свердловской области в 2014 году» для Правительства Свердловской области.

Концепция и основное содержание диссертации отражены в авторских и в коллективных монографиях, информационно-аналитических отчетах, статьях в периодических изданиях и сборниках. Всего публикаций 43, общий объем - 29,05 п.л., 17 научных статей опубликовано в изданиях, рекомендованных перечнем ВАК.

Основные положения, выводы и рекомендации, изложенные в диссертации, докладывались на конференциях, научных семинарах и конгрессах международного (Болгария, ОАЭ, Чехия) и всероссийского (Москва, Санкт-Петербург, Уфа, Екатеринбург) уровня, в том числе:

1. IV Очередной Всероссийский социологический конгресс «Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие», Уфа, 23-25 октября 2012;

2. The 9th International Days of Statistics and Economics, University of Economics, Prague, September 10-12, 2015;

3. International Multidisciplinary Scientific Conferences on Social Sciences and Arts - SGEM2014, Albena, September 2-9, 2014.

Исследования, проведенные автором в процессе подготовки диссертационной работы, были поддержаны дважды Фондом Президента РФ (гранты № МК- 3482.2004.6; № МК-8695.2006.6, руководитель проектов Я.В. Дидковская), Российским Гуманитарным Научным Фондом (грант № 08-03-00028А, руководитель проекта Ю.Р. Вишневский, исполнитель Я.В. Дидковская) и Федеральной Целевой Программой «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2009-2013гг» (грант № ГКП-865, руководитель проекта Ю.Р. Вишневский, исполнитель Я.В. Дидковская).

Соответствие темы диссертации требованиям Паспорта специальности ВАК. Исследование выполнено в рамках специальности 22.00.04 – Социальная структура, социальные институты и процессы. Тема диссертации соответствует формуле Паспорта специальности в следующих пунктах: 5 - Трансформационные социально-стратификационные процессы современного российского общества. Основные пути формирования новой социальной структуры, 11- Социальная динамика и адаптация отдельных групп и слоев в трансформирующемся обществе, 25 - Социальная мобильность в современной России. Различные стратегии адаптационного поведения людей, 26 - Социальные функции системы образования; функциональность и дисфункциональность профессионального образования. Рынок труда и профессиональное образование, 30 - Возрастные

когорты в системе социально-структурных отношений. Молодежь на рынке труда, перспективы трудоустройства. Региональные особенности, 33 - Субъективный аспект социальной стратификации. Социальная идентификация, ее основные виды: социально-групповая, социально-слоевая идентификация. Типы идентификационного поведения.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, четырех глав (9 параграфов), заключения, списка литературы и приложений.

ГЛАВА 1. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИЗУЧЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

1.1. Процессы профессионального самоопределения и профессиональной карьеры: предпосылки взаимосвязи

Рассматривая взаимосвязь двух социальных процессов – профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, мы должны раскрыть сущность и содержание самих данных процессов, делая акцент на выявлении возможностей их анализа во взаимосвязи.

В связи с этим, первоначально мы проанализируем подходы, сложившиеся в рамках отечественной и мировой социально-гуманитарной науки и социологии и используемые при изучении этих процессов, с целью вскрыть их методологический потенциал в данном направлении.

Следует отметить, что как в зарубежной, так и в отечественной социологии сложилась практика отдельного исследования проблематики профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Это объясняется, во-первых, существующей объективной социальной реальностью (простым или линейным характером связи между ними до недавнего времени), а во-вторых, сложившейся методологией исследования, в том числе интерпретацией самих понятий «профессиональная карьера» и «профессиональное самоопределение».

Понимание и использование терминов «профессиональное самоопределение» и «профессиональная карьера» представляет собой определенную проблему, поскольку существуют различия в их интерпретации между мировой и отечественной социологиями.

Понятие «профессиональное самоопределение» синтезировано в рамках советской, позже российской социологической школы (в 60-е гг. XX в.), и поэтому термин «self-determination» используется лишь в переводных статьях российских авторов и отсутствует как социологический термин в тезаурусе мировой социологии и зарубежной социально-гуманитарной мысли. В качестве

аналога термину «профессиональное самоопределение» в зарубежных социальных науках используется понятие «career choice» (выбор карьеры), которое, тем не менее, ему не полностью эквивалентно.

Широта понимания профессионального самоопределения в российской социологической науке связана с междисциплинарным характером его изучения, с опорой социологических теорий и практических исследований на философский анализ проблем профессионального самоопределения и с использованием психологических разработок в данном направлении.

Несмотря на то, что как таковое «профессиональное самоопределение» специально не исследовалось ни в одной философской системе, многие аспекты философского осмысления человеческой личности (поиска смысла жизни, предназначения человека в мире, проблемы свободы и детерминации и др.) составляют сущность проблемы самоопределения. Философский анализ проблемы самоопределения личности опирается на положения философии экзистенциализма (С.Кьеркегор, Ж.-П. Сартр, М. Хайдеггер, К. Ясперс), которая связывала данную проблему со свободой человека, заключающейся в возможности выбрать собственную идентичность. Согласно экзистенциализму в жизни человека должен наступить момент, когда осуществляется переход от детерминации его жизни внешними факторами к «самому себе». Этот переход осуществляется в форме свободного выбора. Другой важный момент в осмыслении самоопределения в экзистенциализме – сложное взаимодействие свободы и ответственности, осознание личностью последствий своего выбора.

Сопряженность вопросов самоопределения с поиском смысла жизни характерна и для русской философской традиции. Однако представители русской философской школы осмыслили идею самоопределения через отношение «к другому» (М. Бахтин, Н. Бердяев, И. Ильин, В. Соловьев, С. Франк), поэтому для русской философии проблема самоопределения раскрывается, прежде всего, в этическом аспекте. Поскольку в русской философии нет такого превалирования идеи свободы как в экзистенциализме, здесь по-своему зафиксированы два полюса самоопределения: свободы и несвободы. Отсюда происходит осмысление

самоопределения в терминах судьбы, долга, предназначения человека и выход на личностное самосовершенствование.

Современная философия самоопределения основывается на традициях экзистенциализма, но для нее характерен и новый взгляд на соотношение свободы и детерминации в самоопределении. Прежде всего, отмечается неоконченность процесса самоопределения как его неотъемлемое свойство, а не приобретение современной жизни¹. Человек всегда обречен на некоторую неопределенность, самоопределение остается незавершенным всегда, т.к. сам человек больше всех своих определений. В русле современного философского осмысления проблемы самоопределения человека значимым оказывается фиксирование внимание на «двойном движении» в процессе самоопределения: важно не только то, что человек определяется в постоянно меняющемся открытом обществе, но и что сам человек открытая система, а потому непрерывно меняется сам и самоопределение остается незавершенным всегда.

Философский взгляд на проблему профессионального самоопределения (как основания для социологического анализа) позволил российской социологии достичь более глубокого понимания ее сущности нежели выбор или серия выборов из спектра альтернатив, фиксируемым в термине «career choice», связать ее с обретением призвания в профессии, своего предназначения, поиском профессиональной идентичности. С другой стороны, опора российских социологических концепций профессионального самоопределения на философское осмысление проблемы самоопределения человека в дилемме свободы и детерминации изначально породило некоторую методологическую проблему, а именно существование, по крайней мере, двух исследовательских логик в интерпретации содержания процесса профессионального самоопределения.

Первая логика исходит из приоритета свободы выбора личностью согласно своим предпочтениям, способностям, профессиональным ориентациям,

¹ Бублик П.И. Самоопределение как экзистенциал человеческого бытия // URL: http://netgorod.narod.ru/articls/Bublik_Samooopredelenie.htm; Григоренко Д.Л. Самоопределение личности как междисциплинарная проблема // Человек и образование. 2008, № 2. С. 89-94.

склонностям, что в итоге позволяет понимать процесс профессионального самоопределения как реализацию сущностных сил личности, ее потребностей в сфере труда и образования как вариант самореализационного поведения субъекта.

Другая логика исходит из приоритета самоограничения выбором, его детерминации со стороны структур, институтов, внешних условий, требований к личности со стороны мира профессий. Это обуславливает превалирование в подходах, базирующихся на данной логике, структурных и институциональных факторов, формирующих профессиональные траектории индивидов. Соответственно проблематичным оказывается поиск соотношения между макро и микрокомпонентами процесса профессионального самоопределения. Решение данной методологической проблемы, на наш взгляд, возможно с позиций концепции, учитывающей сложность взаимосвязи социального и личностного в единстве макро и микропроцессов.

Социологический анализ проблем профессионального самоопределения отразил на себе существенное влияние и психологического подхода. Психологические концепции профессионального самоопределения опираются на теории личностного и профессионального развития зарубежных и отечественных психологов (теорию развития Э.Эриксона, профессиональной Я-концепции Д.Сьюпера, возрастной периодизации Ж.Пиаже, теорию деятельности Л.Выготского, концепцию детерминации поведения С.Рубинштейна и др.).

Одна из наиболее важных заслуг психологов в разработке проблемы самоопределения состоит в представлении ее как узловой проблемы взаимодействия индивида и общества, в основе которой лежит роль собственной активности субъекта самоопределения². Внимание к активности субъекта достигается в отечественной и зарубежной психологии за счет обращения к категории выбора. Так Д.А. Леонтьев в своей классификации актов выбора выделяет три типа выбора: 1) простой выбор, предполагающий наличие у субъекта альтернатив и критериев для сравнения этих альтернатив, 2) смысловой выбор, подразумевающий наличие альтернатив, но отсутствие критериев, которые

² Абульханова-Славская К.А. О субъекте психической деятельности. М., 1973. 288с.

только предстоит выработать субъекту, 3) экзистенциальный выбор, который требует конструирования самих альтернатив³. Выбор, осуществляемый личностью в процессе профессионального самоопределения, отнесен автором к экзистенциальному, что подчеркивает его сложный и противоречивый характер.

Достаточно много для понимания сущности профессионального самоопределения дают работы Л.И. Божович, которая показывает, что потребность в самоопределении есть потребность в формировании определенной смысловой системы, подразумевающей поиски ответа на вопросы о смысле своего собственного существования. Интересно, что Божович, фиксирует двуплановость самоопределения, которое осуществляется одновременно через выбор профессии и неконкретные искания смысла своего существования, т.е. профессиональное самоопределение интегрируется в самоопределение в целом как его сердцевина, смысловая ось.

Стоит обратить внимание, что именно опора на работы психологов (той же Божович) позволяет вскрыть проблему противоречия временной перспективы в понимании сущности процесса профессионального самоопределения. Выбор, который осуществляет субъект самоопределения, с одной стороны, ориентирован в будущее и подразумевает проектирование своей будущей профессиональной деятельности, отражает притязания на будущую профессиональную или статусную позицию. Но, с другой стороны, осуществляться он должен в настоящем и в нем должны быть задействованы актуальные наличные ресурсы и ценности, индивидом движут актуальные в настоящем мотивы. Это, на наш взгляд, обостряет необходимость рассмотрения процесса профессионального самоопределения в контексте стратегического поведения личности.

Другой важный момент, подчеркивающий проблемный характер анализа процесса профессионального самоопределения, это связь данного процесса с ценностями, на что также указывали представители психологической науки. Развивая идею Л.И. Божович о направленности самоопределения в будущее, М.Р.

³ Леонтьев Д.А., Пилипко Н.В. Выбор как деятельность: Личностные детерминанты и возможности формирования / URL: <http://www.twirpx.com/file/94221/> (дата обращения 28.04.12)

Гинзбург полагает, что представление о своем будущем, формирование жизненного плана тесно связано с ценностями: «...ценности, ценностное сознание лежит в основе целеполагания»⁴.

Рассмотрение профессионального самоопределения в контексте ценностей снова поднимает проблему о соотношении субъективного и объективного в данном процессе. Профессиональные ориентации, как разновидности ценностных ориентаций, могут мотивировать, направлять активность личности в выборе профессии. Возникает вопрос: на основании каких ценностей сформированы профессиональные ориентации самоопределяющейся личности? Либо на основании осознания субъектом своих способностей, профессионально-значимых свойств, склонностей к определенному виду профессиональной деятельности, при этом сама профессия выступает как значимая для индивида ценность, что закладывает фундамент поиска своей идентичности, призвания в профессии. Либо в основе профессиональных ориентаций лежит стремление к достижению доминирующих в обществе ценностей (материального достатка, карьеры и др.) как ориентирам самоопределения, а профессия выступает как инструментальная ценность на пути их достижения. В последнем случае, можем ли мы считать, что имеем дело именно с профессиональным самоопределением, а не с социальным или статусным?

В целом психологический подход исходит из возрастной периодизации развития личности (Л. Выготского, Ж. Пиаже, Э.Эриксона) и относит профессиональное самоопределение к его определенному этапу – подростковому и молодежному возрасту. Эта идея находит отражение и во многих социологических концепциях, где субъектом самоопределения считается социальная группа молодежи. В контексте возрастания скорости изменений внешних социальных условий самоопределения личности в современном обществе, не сужает ли это понимание процесса профессионального самоопределения? Одним из вариантов решения этой проблемы является

⁴ Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема// Вопросы психологии. 1988. № 2. С. 24

тенденция современных теорий к расширению временных рамок профессионального самоопределения и изучению профессионального развития человека во взрослом периоде жизни (переход от конкретного этапа к самоопределению в течение жизни)⁵.

Однако, дискуссия о продолжительности процесса профессионального самоопределения и частоте вторичных самоопределений, по нашему мнению, не столь однозначна. Если придерживаться идеи о доминанте в профессиональном самоопределении внешних стимулов к определению себя (требований общества, необходимости социализации), то неизбежно возникает ситуация, когда в современном динамичном и быстро меняющемся обществе к личности будут постоянно предъявляться новые требования, которым она должна соответствовать и которые будут заставлять ее корректировать или менять профессию. Ситуация профессионального самоопределения становится многократно повторяющейся в течение жизни. Насколько это комфортно и приемлемо для самого индивида?

Напротив, если исходить из приоритета внутренней потребности личности в саморазвитии и интерпретации самоопределения как ответа на эту потребность (или ее предпосылку), то возможно и другое видение проблемы длительности процесса самоопределения. С точки зрения психологии ситуация самоопределения есть всегда определенный конфликт, кризис в профессиональном развитии, который требует разрешения и не может продолжаться довольно долго (неопределенное время). Здесь возникает методологическая трудность «расширительного» подхода к самоопределению: насколько широко вообще возможно раздвинуть временные рамки профессионального самоопределения? Или насколько часто могут следовать друг за другом периоды профессиональных самоопределений и пересамопределений с точки зрения сохранения психологического комфорта личности, учитывая, что

⁵ См.: Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов- н/Д., 1996. 509 с.; Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях.// Вопросы психологии. 1997. №4 С. 28-38; Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. М., Воронеж, 1996. 256 с.

существует еще процесс адаптации субъекта самоопределения к своему новому месту в обществе, профессии, социальной структуре?

На основании анализа психологического подхода к пониманию процесса профессионального самоопределения можно заключить следующее. Концептуальные идеи, разработанные в рамках отечественной психологической теории профессионального самоопределения (работы С.Л. Рубинштейна, К.С. Абульхановой-Славской, Л.И. Божович, М.Р. Гинзбург и др.), такие как включение в профессиональное самоопределение процесса формирования жизненных программ и профессиональных планов, рассмотрение проблемы профессионального самоопределения во взаимосвязи с ценностями, подчеркивание их мотивирующей роли в выборе профессиональных перспектив, рассмотрение профессионального самоопределения как длительного процесса, охватывающего весь профессиональный путь личности, нашли отражение и обусловили определенную проблематику и в социологическом изучении процесса профессионального самоопределения.

В традиции отечественной социологии, заложенной М. Титмой, Б. Шубкиным, М. Филипповым, принято рассматривать профессиональное самоопределение как длительный социальный процесс, не сводимый к акту выбора профессии, а охватывающий широкий круг вопросов формирования образовательных и профессиональных ориентаций индивидов, мотивации выбора уровня, вида, формы профессиональной подготовки, выработки профессиональных стратегий, поиска профессиональной идентичности и призвания, а также самооценки и удовлетворенности совершенным выбором профессии, трудоустройства и первичной профессиональной адаптации⁶.

В рамках отечественной социологии в 1960-1970-е гг. сформировался определенный целостный подход к исследованию процесса профессионального

⁶ См.: Титма М.Х. Выбор профессии как социальная проблема. М.: Мысль, 1975; Титма М.Х. Молодое поколение. М.1986; Филиппов Ф.Р. Высшая школа: социальная ориентация и социальные перемещения молодежи // Высшее образование в жизненных планах молодежи. М., 1975. С. 95-99; Филиппов Ф.Р. От поколения к поколению. М.: Мысль, 1989; Шубкин В.Н. Трудящаяся молодежь: образование, профессия, мобильность. М., 1986.; Шубкин В.Н., Бабушкина Т.А. Оценка профессии: общее и специфическое // Выбор профессии: мотивы и их реализация. М.: Знание, 1986. С. 27-52.

самоопределения как процесса вхождения молодого поколения в социальные и профессиональные структуры общества, который регулируется различными социализирующими институтами, но преимущественное значение уделено институту образования. Наиболее последовательно данный подход (назовем его «структурно-ориентированным») воплощен в концепции «пирамид профессий» В.Н. Шубкина.

В исследованиях В.Н. Шубкина профессиональной и территориальной мобильности выпускников средних и неполных средних школ процесс профессионального самоопределения предстает как соотношение индивидуальных профессиональных намерений и общественных потребностей со стороны разных сфер занятости, анализируется на уровне массовых социальных процессов и общества в целом (на макроуровне). Пирамида ранжированных профессий по степени их престижности и привлекательности для индивидов была сопоставлена со структурой потребностей общества в профессиональных кадрах, на основании чего исследователю удалось выявить противоречие профессионального самоопределения: число желающих работать по наиболее престижным профессиям и занятиям значительно превышает потребности в этих работниках⁷.

Для нас является важным выделение Шубкиным трех составляющих процесса профессионального самоопределения, которые, регулируя процесс, находятся в определенной взаимосвязи: сложившаяся социально-профессиональная структура общества, определяющая структуру вакансий по профессиям; система профессионального образования, предоставляющая структуру приема в учебные заведения по специальностям; структура профессиональных намерений (аспираций) индивидов. Тем самым указывается на уровневость процесса профессионального самоопределения, благодаря этому появляется возможность анализа данного процесса как на макроуровне (со стороны структур и институтов) так и микроуровне (со стороны индивидуальных профессиональных планов и намерений). Шубкина интересует, в основном,

⁷ Шубкин В.Н. Там же.

макроуровень анализа, поскольку его исследование обращено к изменению системы профессионального образования как фактору профессионального самоопределения молодежи и опосредующему звену между профессионально самоопределяющимися индивидами и социально-профессиональной структурой общества. Ценность его подхода заключается и в том, что процесс профессионального самоопределения индивидов связывается с проблемой занятости, а также выявляется роль престижа профессий в нем.

Предлагаемая В.Н. Шубкиным и сторонниками структурно ориентированного подхода схема рассуждения «профессиональная структура – образование – профессиональные намерения индивидов» достаточно жесткая. Она работает пока общество достаточно стабильно, в том числе, если мы рассматриваем социально-профессиональную структуру как достаточно устойчивую. При этом привлекательность профессий для индивидов будет определяться иерархией престижа профессий в обществе. То есть престиж профессий играет ключевую роль в профессиональном самоопределении.

Но если мы допускаем, что социально-профессиональная структура не обладает устойчивостью, а процессна (подвержена постоянным трансформациям), то престиж профессий теряет свою универсальность в регулировании процессом профессионального самоопределения молодежи. Кроме того, при подвижной социально-профессиональной структуре сам престиж профессий уже не является устойчивым и не может выступать четким понятным ориентиром для самоопределяющихся субъектов. Следовательно, необходим поиск и других механизмов, регулирующих профессиональное самоопределение наряду с престижем профессий.

Проблемным, с точки зрения анализа современной ситуации профессионального самоопределения, выступает идея, генерированная в рамках структурно-ориентированного подхода, относительно посреднической роли института образования между социально-профессиональной структурой и стратегиями самоопределяющихся индивидов. В частности, такую идею доказывает и развивает Ф.Р. Филиппов,

концепция которого заключается в фиксации внимания на селективной функции института образования, его роли в формировании жизненных стратегий самоопределяющихся субъектов. При этом выбор профессии и социального статуса самоопределяющимися индивидами в контексте направленности их жизненных планов рассматриваются как факторы воспроизводства и развития социальной структуры⁸.

Это подразумевает детерминированную связь между профессиональным выбором, получением профессиональной подготовки в рамках института образования и выбранной профессии и, в итоге, интеграцией индивидов в соответствующую профессиональную группу, имеющую устойчивый социальный статус. Само профессиональное самоопределение тем самым, может рассматриваться как регулятор (работающий на микроуровне) воспроизводства и развития социально-профессиональной структуры, а образование как механизм, подкрепляющий воспроизводство и развитие социально-профессиональной структуры на институциональном уровне.

Работает ли эта последовательность, если допустить, что индивиды трудоустраиваются и работают не по выбранной профессии и вне связи с получаемым образованием? Тогда образование удовлетворяет сугубо статусные запросы индивидов и формирует социальную, но не профессиональную структуру. Происходит разрыв между социальным и профессиональным, а профессиональное самоопределение вообще выпадает из этой цепочки. Очевидно, следует указать на подвижность, вариативность связи между профессиональным выбором, образованием и социально-профессиональной структурой.

Анализ современных социологических работ, посвященных проблеме профессионального самоопределения, показывает наличие широкого спектра результатов эмпирических исследований на эту тему при достаточно небольшом числе исследований концептуально-теоретического характера. Тем не менее, ряд концепций профессионального самоопределения, представленные российскими

⁸ Филиппов Ф.Р. От поколения к поколению: социальная подвижность. М.: Мысль, 1989. 237 с

социологами в последнее десятилетие, представляются заслуживающими внимание.

Современная российская социологическая мысль продолжает реализовывать структурно-ориентированный подход к профессиональному самоопределению. Так, М.Г. Солнышкина рассматривает профессиональное самоопределение личности «...как процесс интеграции личности в социально-профессиональную структуру общества; социальное конструирование профессиональных стратегий личности, очерчивающее поле конструирования профессионализации личности»⁹. В.П. Букин характеризует социально-профессиональное самоопределение «... как поэтапный процесс включения молодежи во все сферы общественной жизни, достижение относительно равновесного состояния в социальной стратификационной структуре общества...»¹⁰. В.В. Выборнова и Е.А. Дунаева подчеркивают, что выбор профессии является условием жизненного самоопределения личности и ее успешной интеграции в общество¹¹.

В целом для современного структурно-ориентированного подхода к профессиональному самоопределению характерной чертой остается ориентированность на изучение макроуровня процесса профессионального самоопределения, его институционально-структурных факторов, что и фиксируется понятием «интеграция в структуры». При этом внутренние, микроуровневые факторы процесса остаются в тени. Одной из попыток преодолеть эту ограниченность, на наш взгляд, выступает концепция Л.О. Ромашовой.

Л.О. Ромашова определяет процесс профессионального самоопределения как активный способ интеграции в профессиональную структуру общества¹². Она

⁹ Солнышкина М.Г. Профессиональные стратегии личности как предмет социологической рефлексии // Материалы II Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения». М.: МГУ, 2005

¹⁰ Букин В.П. Самоидентификация провинциальной молодежи в контексте социально-статусной принадлежности // СОЦИС. 2010. С.93.

¹¹ Выборнова В.В., Дунаева Е.А. Актуализация проблем профессионального самоопределения молодежи// СОЦИС. 2006. № 4. С. 99-105.

¹² Ромашова Л.О. Противоречия в профессиональном самоопределении молодежи// Социология и жизнь. 2013. № 3. С. 179

выделяет две группы факторов, воздействующих на процесс профессионального самоопределения: психологические факторы, среди которых ценностно-мотивационные особенности личности, особенности саморегуляции поведения, в том числе способность к адаптации, умение планировать свое поведение, развитость регулятивной автономности; и социальные факторы, среди которых профессиональная среда, карьерные возможности, методы стимулирования труда, стиль управления и культура общества. Обращает на себя внимание, что практически все указанные социальные факторы профессионального самоопределения за исключением культуры общества действуют на уровне организаций, и, на наш взгляд, имеют значение скорее для самоопределяющихся субъектов уже интегрированных в профессиональную структуру общества (особенно это касается стиля руководства и методов стимулирования). Тем не менее, в исследованиях Л.О. Ромашовой сделана попытка выйти на личностный, индивидуальный уровень анализа особенностей процесса интеграции в профессиональную структуру. В результате удалось зафиксировать противоречия в процессе профессионального самоопределения между представлениями индивидов о профессиях и их реальной сущностью, социально-профессиональными ожиданиями и конкретными возможностями, связанными со сложным характером социально-профессиональной структуры, а именно с диспропорциями между уровнем квалификации, зарплатой, карьерой и статусом.

Таким образом, мы полагаем значимым в данной концепции соотнесение процесса профессионального самоопределения как проявления активности индивида с особенностями социально-профессиональной структуры, поскольку на этой основе возможно выявление и исследование противоречий и кризисов в профессиональном самоопределении на уровне индивидуальных траекторий. Так Ромашова рассматривает ряд кризисов, обусловленных выделенными им противоречиями: кризис профессиональных ожиданий, кризис карьеры (не перспективной профессии), профессиональной самоактуализации и невостребованности на рынке труда, связанный с противоречием между потребностями рынка труда и образовательными услугами. Хотя автор явно не

указывает, но мы можем проследить определенные регуляторы процесса профессионального самоопределения, представленные в его концепции – рынок труда, образовательные услуги, организационные условия, психологические особенности детерминации деятельности индивида (мотивации, ценности, ожидания). Кроме того, Ромашова в процесс профессионального самоопределения включает карьерный рост как мотивацию и меру успеха для индивидов при профессиональном самоопределении, однако, более подробно их соотношение не раскрыто.

Структурно-ориентированный подход к процессу профессионального самоопределения представлен в работе В.С. Волегова, который рассматривает профессиональное самоопределение как элемент жизненного самоопределения, связанный с подготовкой индивида к интеграции в социально-профессиональную структуру общества¹³.

Волегов В.С. выделяет предметное поле профессионального самоопределения, называемое им «профессиональное поле» (по сути, это понятие у него близко к социально-профессиональной структуре общества), которое подвержено непрерывному процессу дифференциации в современном обществе. Далее исследователь, опираясь на Веберовское понимание сущности «профессии» с акцентом на культурологической, этической составляющей данного феномена, в качестве структурных элементов процесса профессионального самоопределения включает, во-первых, выбор специальности и учебного заведения, а во-вторых, формирование компетенций, сопряженных с профессиональной деятельностью, включая профессиональную этику и самоидентификацию с профессией.

Помимо выделенных элементов, В.С. Волегов акцентирует внимание на профессиональном статусе индивида как характеристике, определяющей положение индивида в обществе, заключая, что «профессиональный статус человека, требующий определенного образовательного уровня и во многом определяющий положение человека в обществе, имеет немалое значение при

¹³ Волегов В.С. Профессиональный комплекс в самоопределении личности //Вестник пермского университета. Философия. Социология. Психология. 2013. Вып 3 (15). С. 138

изучении социальной структуры и стратификации современного общества с высоким уровнем разделения труда»¹⁴. Поэтому Волегов дает еще одно определение профессионального самоопределения как выбора будущего социально-трудового статуса и способов его достижения. Мы полагаем важным, что согласно данной концепции профессиональное самоопределение трактуется в двух плоскостях или аспектах (двойко) как предмет исследования: 1) в социальном: как ориентация индивидов на достижение определенного статуса в будущем и выбор способов достижения желаемой позиции в социально-профессиональной структуре, 2) культурно-этическом: выстраивание индивидами определенных отношений с полем профессий за счет формирования профессиональной идентичности и приобщения к профессиональной этике. Такой подход позволяет осознать сложность, многоуровневость данного процесса, включенность в него разноплановых элементов: структур, социальных институтов, ценностных элементов.

Таким образом, анализ рассмотренных концепций, позволяет определить в качестве особенностей структурно-ориентированного подхода рассмотрение профессионального самоопределения как процесса интеграции индивидов в социально-профессиональную структуру. При этом в качестве основного субъекта интеграции рассматриваются различные социальные группы, как правило, молодежь. Особое внимание при этом уделяется детерминации процесса профессионального самоопределения со стороны социальных институтов, в частности, институтов занятости и образования. Но проблема внутренних регуляторов процесса профессионального самоопределения в рамках данного подхода остается нераскрытой. Соответственно методологическая проблема разрыва между макро и микроэлементами системы, регулирующей ход процесса профессионального самоопределения, остается нерешенной.

С 1990-х гг. в рамках отечественной социологии развивается подход, ориентированный на интерпретацию профессионального самоопределения в аспекте акцентирования смысла на приставку «само-». Данный подход, назовем

¹⁴ Волегов В.С. Там же. С. 138-139

его «лично-ориентированным» достаточно тесно смыкается с психологическим подходом, поскольку пытается проследить сложную взаимосопряженность профессионального самоопределения с процессами, связанными с проявлением активности субъекта в социальном и жизненном мире, - самоактуализацией, саморазвитием, самореализацией. В этом, на наш взгляд, заключается одновременно и сила, и слабость данного подхода.

Современные концепции профессионального самоопределения, разрабатываемые в русле лично-ориентированного подхода, перекликаются с концепцией призвания М.Вебера и опираются как на работы отечественных ученых (теорию формирования и развития И.С. Кона, диспозиционную теорию саморегуляции В.А. Ядова, А.Г. Здравомыслова), так и зарубежных исследователей (критическую теорию социализации К. Роджерса и А. Маслоу, теорию символического капитала П. Бурдьё, теорию П. Бергера и Т. Лукмана).

Характерной чертой данного подхода является трактовка профессионального самоопределения в контексте процесса социализации либо адаптации. На связь самоопределения с социализацией указывает В.А. Ядов, который отмечает, что «...потребность человека во включении в социальные связи заставляет его активно или пассивно самоопределяться в системе групп и общностей»¹⁵. Такое положение расширяет трактовку самоопределения, раскрывает его различные аспекты (активность и пассивность личности). И.С. Кон, рассматривает социализацию с позиций деятельностно-ролевого подхода как усвоение индивидом социального опыта, в ходе которого формируется личность¹⁶. Результатом социализации И.С. Кон полагал формирование ценностных ориентаций личности (целей жизни и средств достижения этих целей). Это положение также имеет большое значение для понимания процесса самоопределения в данной интерпретации, поскольку полагается, что в основании самоопределения личности лежат смысло-жизненные ориентиры,

¹⁵ Ядов В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе // Социологический журнал. 1994. № 1// URL: <http://www.socjournal.ru/release/article29> (дата обращения: 28.04.12)

¹⁶ Кон И.С. Жизненный путь как предмет междисциплинарного исследования. Социологическая психология М. Воронеж., 1999. С. 254-370.

интернализированные ценности общества, ставшие ценностными ориентациями личности.

Вообще проблема ценностей, на наш взгляд, принципиальна для понимания смысла процесса профессионального самоопределения в русле личностно-ориентированного подхода. В связи с этим следует обратиться к концепции призвания М.Вебера, который рассматривал проблему профессиональной деятельности именно в аспекте соотнесения ее с ценностями. Профессиональное самоопределение в таком ключе выступает как осознание субъектом своего призвания (смысл существования – в профессиональной деятельности). Призвание предполагает, что профессия выступает ценностью-целью, смысложизненным ориентиром, а не инструментальной целью, средством достижения других ценностей – дохода, социального положения, славы и т.д. Соответственно удовлетворение приносит самореализация индивида в профессии, и оно принципиально возможно только на базе профессионального самоопределения. Следует ли отсюда вывод о ключевой роли не только ценностей вообще, но и профессии как ценности в структуре ценностных ориентаций личности для понимания профессионального самоопределения? Возможно ли профессиональное самоопределение как таковое вне призвания, без наличия в системе ценностных ориентаций выбирающего субъекта значимости профессиональной деятельности?

Если нет, то тогда в ситуации аномического состояния общества, прагматизации ценностного сознания следует ли рассматривать профессиональное самоопределение как процесс, субъектом которого выступают целые социальные группы, например, молодежь?

Кроме того, если мы рассматриваем профессиональное самоопределение как часть процесса социализации, т.е. интернализации ценностей общества в структуру личности (формирование диспозиционной структуры по Ядову), то здесь имеют значение и сами доминирующие ценности в обществе. Насколько профессия, профессиональное, профессионализм значимы в конкретном обществе в конкретный период его развития? В том числе насколько профессиональная

принадлежность, уровень профессионализма, квалификация и прочие профессиональные атрибуты являются статусообразующими факторами и имеют значение в системе стратификации. Отсюда снова возникает проблема, как и в случае со структурно-ориентированным подходом, соотношения объективного и субъективного, макро и микроуровней в регулировании процесса профессионального самоопределения.

Другая особенность личностно-ориентированного подхода – это акцентирование внимания на активности субъекта в процессе социализации и выход на самоопределенческие проблемы в связи с усиливающейся неопределенностью современных обществ. Эта активность проявляется в сознательном выборе путей, вариантов своего вхождения в общество в целом и в профессиональную среду, сообщество в частности. Согласно П.Бергеру и Т.Лукману в процессе первичной социализации преобладают социально заданные факторы (не подконтрольные индивиду), а вторичная социализация предполагает, что личность уже творит собственный мир типизированных образов и действует в соответствии с ними¹⁷. П. Бурдьё рассматривает проявление активности социального агента (субъекта), включенного в сети социальных взаимоотношений, в его стремлении расширить сферу своего влияния в рамках этих взаимоотношений через использование символического капитала достигнутого статуса¹⁸.

В рамках процесса развития личности, а именно возрастания ее самостоятельности, профессиональное самоопределение рассматривает А.В. Меренков. Особенностью данной концепции является анализ профессионального самоопределения в динамическом аспекте как исследование процесса формирования у субъекта–личности навыков самоопределения, в том числе профессионального. Исходным моментом «запуска» этого процесса выступает потребность индивида быть самостоятельным.

¹⁷ Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М.: “Медиум”, 1995. 323 с.

¹⁸ Современная социальная теория : Бурдьё, Гидденс, Хабермас. / Сост., пер. и вступ. ст. А. В. Леденевой. Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1995. 120 с.

Кроме возрастания степени самостоятельности как внутреннего фактора самоопределения, Меренков выделяет и внешние – биологические и социальные факторы, которые детерминируют поведение индивида в целом¹⁹. Однако, основное внимание в исследовании уделяется внутренним личностным факторам, поскольку процесс профессионального самоопределения предстает в контексте более широкого процесса развития личности. Фундаментом самоопределения выступает процесс социализации, в ходе которого личность преодолевает зависимость от природных побуждений при усилении влияния культуры на содержание и направленность поведения²⁰.

Чтобы уметь осуществить самостоятельный выбор в процессе самоопределения, индивид опирается на сформированные в ходе социализации ценностные ориентации, поскольку индивид должен иметь четкое представление о ценности тех или иных действий. Другим важным элементом самоопределения является самооценка, сформированная в процессе самопознания индивида, поскольку для выбора необходимо представление личности о данных ей природой задатках, способностях, возможностях и склонностях. Т.е. самоопределение осуществляется благодаря сформированным навыкам самоорганизации личности: постановке реалистичной цели, направленной на реализацию задатков и способностей (т.е. определенных ресурсов личности), и выбору вариантов достижения этой цели с учетом обстоятельств. Подчеркнем, что здесь имеется указание на стратегический характер поведения индивидов в процессе самоопределения, следовательно, возможно выделение стратегии поведения индивидов как важного элемента (компонента) самоопределения, в том числе профессионального.

Профессиональное самоопределение по Меренкову является важным этапом в становлении навыков самоопределения и локализуется в возрасте 16-17 лет, что соответствует выбору профиля обучения в 10-11 классах.

¹⁹ Меренков А.В. Система детерминации человеческой деятельности. Екатеринбург: Изд-во гос.горно-геологической академии, 2003. 228 с.

²⁰ Меренков А.В. Методики формирования у школьников навыков самоопределения. Екатеринбург: «Сократ», 2006. С. 15

Профессиональное самоопределение включает в себя выбор (на основе навыков самопознания) вариантов получения профессиональных знаний, обеспечивающих базу для дальнейшего карьерного роста, построение жизненной программы на 5-10 лет. Мы согласны с ученым, что следует анализировать профессиональное самоопределение как двунаправленный процесс, с одной стороны которого действует индивид, а с другой – общество, поскольку это позволяет не ограничиваться выделением только факторов, обусловленных процессом развития личности. Так, А. Меренков считает, что выбор профессии зависит от сложного соотношения объективных и субъективных факторов, среди которых объективные процессы расслоения и дифференциации доходов в зависимости от профессиональной принадлежности, наличие вакансий на рынке труда и др., преломляются в системе жизненных приоритетов личности и в общественном мнении, формируют субъективные представления индивидов о возможностях, преимуществах и недостатках профессии.

Сходную позицию в исследовании профессионального самоопределения занимает И.А. Левицкая, которая определяет профессиональное самоопределение как «сложный динамический процесс формирования субъектом личностно-значимой системы основополагающих отношений к профессиональной деятельности»²¹.

Левицкая выделяет не только стороны (объективную и субъективную), но и уровни в социокультурном процессе профессионального самоопределения. Соответственно, есть личностный уровень, который характеризуется направленностью процесса самоопределения от личности к обществу, и уровень общества, который характеризуется направленностью от общества к личности. Также как и А.В. Меренков, И.А. Левицкая полагает профессиональное самоопределение двунаправленным процессом. На личностном уровне выстраиваются двусторонние отношения между субъектом самоопределения (будущим специалистом) и сферой самоопределения (объектом), которая

²¹ Левицкая И.А. Профессиональное самоопределение как социокультурный процесс.// Вестник Кемеровского государственного университета. 2014 № 2 (58) Т. 2. С. 136.

представлена направлением его профессиональной подготовки. Левицкая достаточно подробно раскрывает субъективный полюс самоопределения, который рассмотрен как сознание и самопознание индивида – осознание им своих потребностей, мотивов, действий, личных качеств и особенностей. Далее Левицкая обращает внимание на роль ценностных ориентаций, профессиональных намерений и интересов личности, которые в ходе профессионального самоопределения образуют эмоционально окрашенное отношение субъекта-индивида к сфере профессиональной области. Тем самым процесс профессионального определения интерпретируется как «нахождение индивидом своей «ниши» в мире профессий, основанное на активности, самостоятельности, ответственности за своё становление, позволяет личности найти оптимальную область деятельности для полной реализации»²².

На уровне общества, по мнению Левицкой, процесс профессионального самоопределения «обеспечивается процессами аккумуляции/генерации и трансляции социально-значимых ценностей через социальные институты»²³, однако, исследователь далее не разъясняет, как именно это происходит и не уточняет, какие именно социальные институты участвуют в данном процессе. Анализируя самоопределение на уровне общества, Левицкая уделяет внимание социальной стратификации, полагая, что на данном уровне процесс профессионального самоопределения представляет собой «выявление индивидами своей «ниши» в системе социальной стратификации современного общества, где профессия является одним из значимых факторов, определяющих социальный статус, успешность, материальное положение»²⁴.

В итоге двухуровневый анализ профессионального самоопределения позволил Левицкой представить профессиональное самоопределение как «процесс формирования субъективного отношения к профессиональной деятельности и способ самореализации, карьерного планирования как результат

²² Левицкая И.А. Там же. С. 139.

²³ Левицкая И.А. Там же. С. 139.

²⁴ Левицкая И.А. Там же. С. 140.

согласования собственно личностных и социально-профессиональных потребностей социума»²⁵.

Таким образом, концепция И.А. Левицкой является попыткой осмыслить сложный многомерный характер профессионального самоопределения, рассмотреть его на разных уровнях социальной системы. Тем не менее, сосредоточившись, в основном, на субъективно-личностной составляющей данного процесса, Левицкая в полной мере не раскрывает специфику регулятивного воздействия на процесс со стороны социальных институтов и структур (социальной, профессиональной) общества.

Отметим, что в данной концепции профессионального самоопределения содержится выход на процесс профессиональной карьеры, поскольку Левицкая прослеживает связь профессионального самоопределения и карьеры на личностном уровне (уровне индивидов), включая в процесс самоопределения формирование карьерных планов. Т.е. представляя собой стратегическое поведение индивидов, профессиональное самоопределение подразумевает и карьерное планирование, а выбор профессии является предпосылкой формирования будущей профессиональной карьеры.

Таким образом, на основании анализа рассмотренных концепций мы выделили два основных подхода к теоретическому осмыслению процесса профессионального самоопределения в рамках отечественной социологической традиции: структурно-ориентированный и личностно-ориентированный.

Структурно-ориентированный подход преимущественно исследует роль структур (социальной, профессиональной) в процессе выбора профессии социальными группами, а также роль социализирующих институтов, таких как образование, занятость, профессия, рынок труда в данном процессе. Поэтому профессиональное самоопределение рассматривается на макроуровне как процесс интеграции индивидов или определенных социальных групп (молодежи, выпускников учебных заведений) в социально-профессиональную структуру общества.

²⁵ Левицкая И.А. Там же. С. 140.

Личностно-ориентированный подход рассматривает профессиональное самоопределение как основу, определенный этап, либо механизм более широких процессов личностного развития, таких как адаптация, социализация, саморазвитие и самореализация. Основной исследовательский фокус сосредоточен на элементах микроуровня, образующих стратегическое поведение личности, систему детерминации ее поведения: мотивы, ценностные ориентации, направленности, интересы, потребности, предрасположенности и способности; анализируется связь профессионального самоопределения с процессами самопознания, самооценки, формирования профессиональной идентичности. Воздействие со стороны общества представлено скорее как влияние социальных факторов (рынка труда, стратификации), опосредованное ценностными ориентациями, предрасположенностями, направленностями личности.

Теперь обратимся к анализу подходов к другому полюсу исследуемой в работе взаимосвязи – процессу профессиональной карьеры. Обращает на себя внимание определенная методологическая проблема, которая состоит в следующем: профессиональная карьера российской социологией включается в более широкий процесс профессионального самоопределения, поскольку подразумевается, что карьерный старт определяется совершенным профессиональным выбором. Карьера рассматривается как мотивирующая ценность (один из возможных мотиваторов наряду с самоактуализацией, материальным достатком) для индивидов при достижении социально-профессионального статуса, либо рассматривается как определенный критерий успеха в профессиональном самоопределении. Стоит отметить и в целом сравнительно позднее обращение отечественной социологии к исследованию профессиональной карьеры как таковой (с 1990-х гг.) в силу идеологического давления, и соответственно отсутствие традиций исследования вопросов, связанных с построением карьеры (термин профессиональная карьера заменялся на «профессиональное развитие», но, естественно не являлся ему адекватным в полной мере), опору на западную методологию (теорию организаций и др.) в изучении карьеры в 1990-е и 2000-е гг.

Несколько иная ситуация, на наш взгляд, сложилась в рамках зарубежной социологии и социально-гуманитарных науках, где, напротив, большее внимание уделено вопросам профессиональной карьеры, проблематика которой фиксируется терминами «career building», либо «career guidance».

Анализируя категорию «career building» (дословный перевод – строительство карьеры), применяемую в рамках западной социальной и гуманитарной мысли, следует отметить, что, в нее включается также довольно широкий круг вопросов, в частности, карьерные планы, выработка стратегии карьеры и ее реализация, карьерные траектории, собственно выбор будущей профессиональной карьеры (career choice), который пересекается с российским «профессиональным самоопределением», но далеко не совпадает с ним. Смысловой акцент и соответственно исследовательская активность перенесена здесь с выбора, который выступает лишь стартом для последующего развития карьеры, на само развертывание карьерного процесса, важную роль в котором играет сам субъект (это подчеркивается термином «строительство»).

Следующий момент, касающийся изучения процесса «career building» в мировой социологии, связан с его таким же междисциплинарным характером, как и в случае с «профессиональным самоопределением» в российской социологии. Вопросы «career building» рассматриваются в рамках психологии, менеджмента, теории организации, медицины, human resource management и т.д.

Первоначально обращение к вопросам профессиональной карьеры (career building) происходит в психологии и социальной психологии в связи с актуализацией в XX в. профориентационных задач. В начале XX в. сложилось одно из первых теоретических осмыслений проблем выбора профессиональной карьеры и профориентации индивидов – теория черт и факторов (Traits and Factor Theory - Ф. Парсонс, Дж. Холланд, Э. Вильямсон), в основе которой лежит принцип подбора (matching) вида деятельности под соответствующие способности индивидов. Дальнейший вклад в развитие концепций профессионального выбора и профориентации внес Д. Сьюпер, предложив теорию развития. Сьюпер полагал, что профессиональные предпочтения и

компетенции складываются на основе индивидуальной жизненной ситуации, которая меняется со временем и опытом, поэтому большое значение должно придаваться различным образовательным и переобучающим программам, чтобы помочь выстроить карьеру индивиду.

Интересно, что при исследовании карьеры, также как и при исследовании профессионального самоопределения, изначально возникает сходная методологическая трудность: преодоление разрыва между макро и микроуровнями регулирования процесса. Фокус исследований сосредоточен либо на одном, либо на другом, но не их взаимодействии. Логика дискуссии между теорией развития Д.Сьюпера и, оппозиционной ей, теории «структуры возможностей» К.Робертса это наглядно демонстрирует.

Для теории «структуры возможностей» (opportunity structure), напротив, стала приоритетной проблема возможностей индивидов реализовать профессиональные предпочтения, а также факторы, которые обуславливают эти возможности²⁶. Робертс полагал, что направление развития карьеры выпускников проистекает из совокупности структуры их возможностей трудоустройства, определяется различным уровнем социальной доступности различных видов занятости, тем самым оспаривал концепцию свободного выбора профессии и определял ведущую роль макро регуляторам процесса карьеры.

Таким образом, зарубежная психологическая и социальная теория, рассматривая вопросы карьеры, затрагивает проблему профессионального самоопределения, интерпретируя ее как выбор (свободный или вынужденный) карьеры индивидами и фиксирует внимание на определенных факторах, влияющих на этот процесс, однако не связывает ее со смысложизненными ориентирами и ценностями индивидов.

Социологический подход к проблематике карьеры в западной науке выразился в концепциях, опирающихся на теории профессиональной стратификации и мобильности.

²⁶ Roberts K. Opportunity Structures Then and Now. Journal of Education and Work. 2009. v22. № 5. P.355-368

Истоки формирования концепций профессиональной карьеры в русле стратификационного подхода следует искать в исследовании факторов восходящей профессиональной мобильности С.Липсета и Р.Бендикса и в теории присвоения статуса П.Блау и О. Дункана.

С. Липсет и Р. Бендикс связали профессиональную мобильность индивидов с колебаниями на рынке труда и со структурными изменениями в экономике²⁷. П. Блау и О. Дункан исследовали переход социально-экономического статуса от поколения родителей к поколению детей, т.е. межпоколенческую мобильность. Изучив влияние образования и профессионального статуса родителей на карьеру детей, Блау и Дункан установили, что в современном индустриальном обществе профессиональная занятость индивидов все в большей степени определяется образовательными успехами (уровнем и качеством получаемого образования) и все в меньшей степени – семьей²⁸. Таким образом, для индустриального общества все более характерным является восходящая интергенерационная мобильность.

Отметим, что более поздние исследования профессиональной мобильности на базе концепции социального капитала П. Бурдье вносят некоторые коррективы в эти выводы, поскольку доказывают, что влияние капитала семьи и исходные позиции остаются значимы и предопределяют спектр возможных карьер. Это происходит потому, что доступ к самому образованию (определенного уровня и качества) как ресурсу зависит от статуса родительской семьи. Тем не менее, исследования Бендикса, Липсета, Блау и Дункана заложили основу изучения профессиональной карьеры как разновидности и составляющей профессиональной мобильности, которая предстает в форме восходящей интергенерационной мобильности. При этом карьера понимается как движение индивидов в системе социальной стратификации по ступеням профессиональной, квалификационной, имущественной, должностной, или иной иерархии.

Однако, при анализе карьеры в стратификационном аспекте возникает ряд вопросов. Если карьера увязывается с перемещениями в структуре, движением по

²⁷ Липсет С.М., Бендикс Р. Социальная мобильность в индустриальном обществе. // Проблемы социальной мобильности за рубежом. М.: ИНИОН, 1974. С.76-83

²⁸ Blau P, Duncan O.D. The American Occupational Structure. New York: Wiley. 1967. 520 p.

социально-профессиональным позициям, то это предполагает наличие жестко структурированной иерархии и оценку перемещения в ней индивидов по четко обозначенным объективным критериям, таким как величина дохода, должность, уровень властных полномочий. Насколько они действительно объективны и четко обозначены в современном обществе? Современные социологические теории, прежде всего в лице З.Баумана, доказывают «расплывчатость» структур и нечеткое обозначение стратификационных критериев в обществе. На наш взгляд, анализ карьеры сугубо как перемещений в социальной (или социально-профессиональной) структуре несколько сужает само понимание карьеры, не учитывает ее многоаспектность в современном обществе. Профессиональная карьера по сути сводится к должностной либо статусной. Из рассмотрения исключаются такие формы профессиональной карьеры как рост профессионального мастерства, освоение смежных профессиональных полей, новых аспектов профессиональной деятельности. Насколько обязательно фиксирование институциональных закреплений карьерных изменений (присвоение квалификации, должности, разряда) в структуре, если сама структура не устойчива и «размыта»? Мы полагаем, что для понимания процесса карьеры большее значение имеет понятие «изменение», нежели «перемещение».

Попыткой решить эту ограниченность, учитывая сложность и подвижность структур современного общества, является сетевой подход как вариант развития стратификационного подхода (М.Грановеттер, Р.Берт).

В основе теории сети контактов М. Грановеттера лежит положение о «силе слабых связей»²⁹, то есть идея о значимости информации, которую индивид получает не от достаточно близких ему лиц (к которым можно отнести друзей или родственников), а от знакомых. «Слабые связи» являются одним из наиболее значимых факторов карьеры, а также источником могут рассматриваться как социальный капитал для успешных профессионалов и руководителей. Когда

²⁹См.: Грановеттер М. Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности (перевод М.С. Добряковой) // Экономическая социология. Электронный журнал. Том 3. 2002. № 3. С. 44-58 . URL: www.ecsoc.msses.ru (дата обращения: 12.01.12); Грановеттер М. Сила слабых связей. (перевод З.В. Котельниковой) // Экономическая социология. Электронный журнал. Том 10 . 2009. № 4. С. 31-50. URL: http://ecsoc.hse.ru/data/299/590/1234/5ecsoc_t10_n4.pdf#page=31 (дата обращения: 12.01.12)

индивид меняет место работы, происходит расширение его социально-профессиональных связей или в терминологии Грановеттера «сети контактов» («contact network»), рассматриваемых, в данном случае, в качестве результата индивидуальной мобильности³⁰.

Идею о силе слабых связей развивает Р. Берт, который для характеристики факторов успешной карьеры использует понятие «структурных дыр» в сети контактов (отсутствие связи между участниками сети). Он типизирует сетевые модели, особо выделяя такой тип, как посредничество (brokerage), под которым понимается человек, связывающий между собой группы и имеющий доступ к новым и лучшим идеям³¹. На основании ретроспективного изучения деловых карьер Берт выявил безусловное преимущество «посредников» в деловых и личных сетях.

На наш взгляд, идея эффективно работает, показывая сложное переплетение вертикального и горизонтального среза карьеры - как накопление опыта, связей, их расширение (горизонтальное движение) переходит в количественный рост, изменение, достижение нового социально-профессионального статуса. Однако до конца это проблему не решает, т.к. все равно подразумевается измерение успеха в структурно-ориентированных, количественных объективных показателях.

По-прежнему сетевой подход, как и стратификационный в целом, интерпретирует содержание карьерного процесса как восходящие перемещения индивидов в социальной, профессиональной и организационной структурах общества, на которое оказывает влияние ряд факторов. Хотя особое внимание среди них и уделяется доступу индивидов к информационным ресурсам как важному моменту в построении успешной карьеры. Причем доступ к социальной информации определяется не только ограничениями структуры, но и активностью

³⁰ Грановеттер М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд // Западная экономическая социология. Хрестоматия современной классики/ Сост. и науч. ред. В.В. Радаев. М.: РОССПЭН, 2004. С 369

³¹ Burt R. 2001. The Social Capital of structural holes // Guillen M.F., Collins R., England P., Meyer M. (eds.). New Directions in Economic Sociology. N.Y.: Russel Sage Foundation: 201-246.

индивидов, характером их передвижений в социальной и профессиональной стратификации.

Еще одно направление западной социологической мысли, заложившее фундамент изучения процесса карьеры, это теория инфляции дипломов, сформулированная Р. Коллинзом. Р. Коллинз обнаружил тенденцию роста числа индивидов, обладающих дипломом о высшем образовании, вызванное требованиями работодателя, что означает массовизацию университетского образования. Массовый выход на рынок труда специалистов с высшим образованием понижает их относительную ценность и соответственно шансы на успешную карьеру³². Важным моментом данной концепции является указание на связь между статусной позицией индивида и его образовательным уровнем.

Таким образом, как классический, так и современный анализ профессиональной карьеры в рамках стратификационного подхода придает социальному статусу и образованию как статусообразующему институту существенное значение в регулировании карьерным процессом в современном обществе. Карьера понимается как стремление индивидов повысить (подтвердить) свой статус, опираясь на профессию и образование.

Ряд современных исследователей профессиональной карьеры пытаются построить свои концепции на основе теории человеческого капитала и теории жизненных шансов. Что нового они вносят в изучение карьерного процесса, и какими возможностями и ограничениями обладают эти теории относительно решения показанных методологических проблем?

Нас прежде всего интересует, позволяют ли они преодолеть разрыв между макро и микроэлементами в регулировании процесса профессиональной карьеры. Позволяют ли они снять ограничение структурно-ориентированного подхода с его акцентом на роль институтов образования или социальных структур в карьерном процессе в ущерб внутренним факторам.

³² Collins R. The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification. New York: Academic Press. 1979. 229p.

Теория человеческого капитала, предложенная в экономике и экономической социологии в работах Г. Беккера и Т. Шульца,³³ заставляет обратить внимание на важность изучения роли капиталов (образовательного, профессионально-квалификационного, культурного и т.д.) личности в построении карьеры. Г. Беккер определяет человеческий капитал как набор знаний, навыков, умений, которые требуют от индивида инвестиций и предполагают определенную экономическую отдачу, преимущественно в виде увеличения дохода и производительности труда³⁴. Теория жизненных шансов (неовеберианский подход) позволяет связать проблемы карьеры и продвижения индивидов с неравным доступом к социальным капиталам и ресурсам (образовательным, властным, информационным...) как определяющим возможности карьеры и ее направления. В связи с этим в западной социологии весьма популярным является изучение групп с разным ресурсом (низкоресурсных групп либо, наоборот, высокоресурсных), их карьер, факторов, ограничивающих и определяющих карьеры – гендерных, расовых, этнических, организационных, семейных³⁵.

Внимание к ресурсам или капиталам, на наш взгляд, весьма значим. Если учитывать тот факт, что в процессе построения карьеры ресурсы подвергаются самооценке со стороны индивидов, на этом основана активность индивидов по коррекции, «добору» ресурсов, необходимых для успеха, то следует считать социальный капитал (понимаемый как способности, интеллектуальный потенциал, образование, связи и т.д.) элементом карьерных стратегий. С другой стороны, ресурсы непосредственно связаны с реализацией индивидами возможных способов, вариантов карьеры, регламентируемых со стороны институтов и структур общества. Тем самым вырисовывается перспектива решения проблемы соотношения макро и микроуровней процесса карьеры.

³³ Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход// Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003. С. 49-155; Shultz T. W. The Economic Value of Education. N.Y. Columbia University Press, 1963

³⁴ Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 218 p.

³⁵ См.: Leicht K.T., Fennel M.L. The Changing Organizational Context of Professional Work// Annual Review of Sociology. 1997. Vol. 23. P. 215-231; Rosenfeld R.A. Job Mobility and Career Processes// Annual Review of Sociology. 1992. Vol. 18. P. 39-61; Orrange R.M. Individualism, Family Values and the Professional Middle Class. In Depth Interviews with Advanced Law and MBA Students // The Sociological Quaterly. Summer, 2003. Vol. 44.№ 3.P. 451-480.

В этом плане еще одной перспективной теоретико-методологической основой современных западных и российских концепций карьеры выступает учение о социальном поле П. Бурдьё. Отталкиваясь от проблемы взаимодействия между индивидом и социальной структурой, обсуждаемой П. Бурдьё, возможно увидеть профессиональную карьеру не только как индивидуальную траекторию профессионального пути, отойти от односторонне интерпретируемого влияния структур на эту траекторию (что характерно для большинства выше рассмотренных концепций), а рассмотреть профессиональную карьеру в макросоциальном контексте – как инструмент воспроизводства и изменения системы социальной и профессиональной стратификации.

Одна из таких попыток принадлежит К. Чудзиковски, В. Майрхоферу, А. Мейеру, М. Йелатчичу, которые теоретически обосновали возможность анализа феномена карьеры с позиции теории поля П. Бурдьё. Для Бурдьё социальное поле выступает как «структурированное пространство социальных позиций», обладающее большей или меньшей автономизацией относительно других полей, свойством определения «ставок» в игре и интересов, не сводимых к «ставкам» и интересам других полей, борьбой за установление внутреннего деления поля на классы позиций на основе аккумуляции и использования специфичного для данного поля капитала, социальным представлением о легитимности именно этого деления, разделяемым агентами данного поля³⁶. Данную идею исследователи Чудзиковски, Майрхофер, Мейер и Йелатчич развивают применительно к профессиональной карьере, предлагая использовать понятие «карьерное поле» и выделяя в нем «супер-поле» и «суб-поле». Карьерное супер-поле рассматривается ими в качестве арены конкурентной борьбы всех агентов, строящих какую-либо карьеру³⁷. К «суб-полям» исследователи относят типические структурные формы локальных контекстов «игры» («борьбы») за

³⁶ Bourdieu P. Bourdieu P. The forms of capital // Richardson J. G. (ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. N.Y.: Greenwood, 1986. PP. 241–258

³⁷ См.: Chudzikowski K., & Mayrhofer W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. // Human Relations. 2011. 64(1): 14-32; Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., Meyer, M.: Career fields: a small step towards a grand career theory // International Journal of Human Resource Management. 2003. Vol. 14. 728-750.

карьерное продвижение. Однако, что именно может выступать в качестве карьерного поля (например, может ли в качестве такового рассматриваться организация?), остается не ясным. Тем не менее, попытка преодолеть разрыв в изучении процесса карьеры между макро и микроуровнями представляется нам перспективным направлением исследований.

Плодотворное развитие положений теории человеческого капитала и теории социального поля П.Бурдье представляют собой последние результаты исследований российских ученых, а именно концепция образовательных и профессиональных траекторий Г.Чередниченко и концепция «поворотных пунктов» в профессиональных траекториях И. Поповой.

Г. Чередниченко обращает внимание, прежде всего, на внешние регуляторы процесса карьеры индивидов, среди которых выделяет демографическую ситуацию (вступление в жизнь малочисленных, либо многочисленных поколений), образование и рынок труда, систему трудоустройства³⁸. Демографическая ситуация оказывает воздействие на доступ к образованию и рынок труда: молодежь застаёт определенную структуру занятости, образование закрепляет социальные различия на этапе карьерного старта. Помимо внешних регуляторов, связанных с функционированием отдельных подсистем общества, по Чередниченко имеют значение для формирования карьерного процесса аскрептивные факторы (место жительства, пол, социально-экономический статус родителей, образование родителей и др.) и субъективные – ценностные ориентации, мотивация, предпочтения индивидов.

Решая проблему взаимосвязи структурных воздействий на процесс карьеры (в виде ограничений со стороны структур) и активности самих акторов карьерного процесса, Чередниченко особо оговаривает роль «достиженческого фактора», который представляет собой образовательно-социальную позицию индивида, приобретенную благодаря личным усилиям в открытом соревновании с другими акторами.³⁹ Отсюда можно сделать вывод, что на микросоциологическом

³⁸ Чередниченко Г.А. Образовательные и профессиональные траектории молодежи . М.: ЦСП и М., 2014. 560 с.

³⁹ Г. Чередниченко. С. Там же.

уровне развертывания карьерного процесса существенную роль играют усилия индивидов по накоплению человеческого капитала.

Важным моментом данной концепции применительно к целям нашего исследования, является попытка проследить отношение процесса карьеры и профессионального самоопределения. Последнее Чередниченко представляет как выбор профессии и статуса (во многом, определяемым образованием), акцентируя их связь между собой. Хотя в исследовании Чередниченко, специальная задача выявления связи между процессами карьеры и профессионального самоопределения не ставится, однако, она указывает на важность выбора путей получения образования для карьерного старта, поскольку образование имеет прямую связь с социальной структурой общества. Образование определяет занятие и статус, шансы социально-профессиональной мобильности, доступ к благам, т.е. существенно влияет на успех. Отсюда мы можем заключить, что социальная структура образует некий социальный контекст (поле), в котором прослеживается связь процессов профессионального самоопределения и карьеры посредством института образования, поскольку в образовании воспроизводится существующее социальное неравенство, т.е. шансы на последующее продвижение.

Анализируя субъективные регуляторы карьерного процесса, Г.Чередниченко (вслед за Б. Шубкиным) подчеркивает, что в процессе социализации индивида формируются социально-профессиональные ориентации, склонности и установки, которые могут вступать в противоречия с объективной ситуацией реализации карьерного процесса (наличием учебных и рабочих мест, вакансий). В разрешении данного противоречия, на наш взгляд, существенную роль играет такой интегральный субъективный элемент карьеры как профессиональная стратегия (карьерная стратегия как ее часть), которая вырабатывается индивидами именно для разрешения данного конфликта и позволяет либо менять диспозиции относительно внешних условий, либо увеличивать свой капитал и ресурсы для достижения поставленных целей.

Перспективным в изучении карьерного процесса мы полагаем использование автором термина траектории применительно к процессу профессиональной карьеры вследствие растягивания периода обретения профессии и статуса. Известно, что понятие траектории ввел в социологию П.Бурдьё, который определил ее как «серию позиций, последовательно занимаемых одним и тем же агентом в социальном пространстве, которое само эволюционирует и подвержено непрерывным трансформациям»⁴⁰ и при этом не разделял ее на образовательную, профессиональную и социальную. Чередниченко делает акцент на первую часть определения Бурдьё – о связи позиций в социальном поле и траектории индивидов, поскольку ее исследовательский фокус: понять как занимаемая позиция (внешние условия и аскрептивные факторы), определяющая капитал индивида, формирует его траекторию.

Нас интересует вторая часть данного определения траектории – указание на «расплывчатость» самих позиций в социальном поле, их трансформационность. Социальное поле предоставляемых индивидам возможностей со стороны структур непрерывно меняется. Это, на наш взгляд, является основным источником противоречий процессов профессиональной карьеры и профессионального самоопределения в современном обществе. Личностные диспозиции разворачиваются и реализуются в условиях противоречий между старым и новым, что указывает на необходимость изучения связи карьеры и самоопределения именно в аспекте трансформаций.

Интересной концепцией карьеры, развиваемой также на базе жизненных траекторий, является концепция И. Поповой. Исследовательская логика И.Поповой, по нашему мнению, обратна логике Г. Чередниченко, поскольку она изучает то, как индивидуальные траектории воздействуют на процесс социальной и профессиональной мобильности и формируют новую социальную и профессиональную структуру общества. Т.е. процесс формирования новых социальных и профессиональных групп изучается через процесс изменения

⁴⁰ Бурдьё П. Биографическая иллюзия / Пер. с фр. Е.Ю. Мещеркиной. // ИНТЕР: ИНТЕРАкция. ИНТЕРвью. ИНТЕРпретация. 2002. 1(1). С. 75–81.

индивидуальных профессиональных карьер на основе биографического метода. Для этого Попова вводит понятие «поворотных пунктов» в траекториях занятости⁴¹.

Эти поворотные, кризисные моменты Попова связывает с социетальными трансформациями общества и прежде всего с изменением структуры занятости, а также с личными обстоятельствами индивидов.

Под поворотными пунктами в биографиях понимается комплексная жизненная ситуация смены места работы (занятости), существенно меняющая социально-профессиональное положение, характер и план сложившейся профессиональной карьеры⁴². Благодаря этим ситуациям формируются новые биографические образцы профессиональных карьер. Таким образом, Попова уже не только упоминает, но разъясняет, как именно траектории воздействуют на социально-профессиональную структуру.

Определяя собственно профессиональную карьеру, Попова рассматривает ее как последовательность продвижения в выбранной сфере деятельности, в том числе по ступеням иерархии⁴³. Что предполагает скорее линейную (последовательную) связь между карьерой и профессиональным самоопределением: карьера есть движение внутри (в рамках) уже выбранного. Собственно «поворотный пункт» отсюда можно рассматривать как конец, слом одной карьеры и начало новой, другой карьеры.

Мы не можем полностью согласиться с такой трактовкой карьеры, поскольку она противоречит принципу непрерывности, который подразумевается использованием термина «траектория». На наш взгляд карьеру следует понимать шире, нежели движение от профессионального выбора к «критической точке», означающей ее окончание, затем новый цикл: профессиональный выбор – продвижение в рамках выбранного. Если рассматривать карьеру как траекторию движения индивидов (продвижение к успеху, между статусами,

⁴¹ Попова И. «Поворотные пункты» в биографии и профессиональные карьеры специалистов// СОЦИС. 2011. № 4. С. 81.

⁴² См.: Попова И. «Поворотные пункты» в биографии и профессиональные карьеры специалистов// СОЦИС. 2011. № 4. С. 81-91.

⁴³ Попова И. Там же.

профессиональными позициями и др.), то «поворотность» и гибкость, изменчивость как реакция на «поворотность» - это свойства, которые присущи самим современным карьерам, соответственно повторный профессиональный выбор, с одной стороны, является следствием воздействия на карьеру «кризисной» ситуации в профессиональной биографии, но, с другой стороны, предопределен предшествующей логикой карьерного движения индивида. С этой точки зрения в траектории нет разомкнутости (между старой и новой карьерой), а есть изменение, трансформация продолжающейся карьерной траектории.

Таким образом, традиции исследования карьерного процесса были заложены в рамках западной социологии с позиций стратификационного подхода, рассматривающего профессиональную карьеру как перемещения индивидов между статусными позициями в социально-профессиональной структуре и исследующего факторы таких перемещений. Современное развитие стратификационного подхода – сетевой подход продолжает исследовать структурные условия развертывания карьерного процесса, акцентируя внимание на приобретаемых социальных контактах индивидов, которые одновременно выступают результатом и ресурсом успешных карьерных перемещений.

В рамках как зарубежной, так и отечественной социологии весьма перспективным является интегративный подход к изучению профессиональной карьеры, базирующийся на идеях теорий человеческого капитала, жизненных шансов и социального поля П.Бурдьё. В рамках данного подхода карьера интерпретируется как непрерывная траектория движения индивидов в пространстве социально-профессиональных позиций, при этом существенная роль отводится активности самих индивидов в изменении самой социально-профессиональной структуры путем формирования новых образцов профессиональных карьер.

Оценивая в целом концептуальные подходы к исследованию процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, сложившиеся в рамках мировой и отечественной социологий, следует отметить существенное

различие в интерпретации данных процессов, обусловленное рядом условий формирования социологических школ.

Смысловое соотношение терминов «профессиональное самоопределение», используемое отечественной социологической школой, и «career building», характерное для западных социологических направлений, можно представить в виде окружностей, которые частично пересекаются, но и образуют собственные смысловые поля (Рисунок 1).

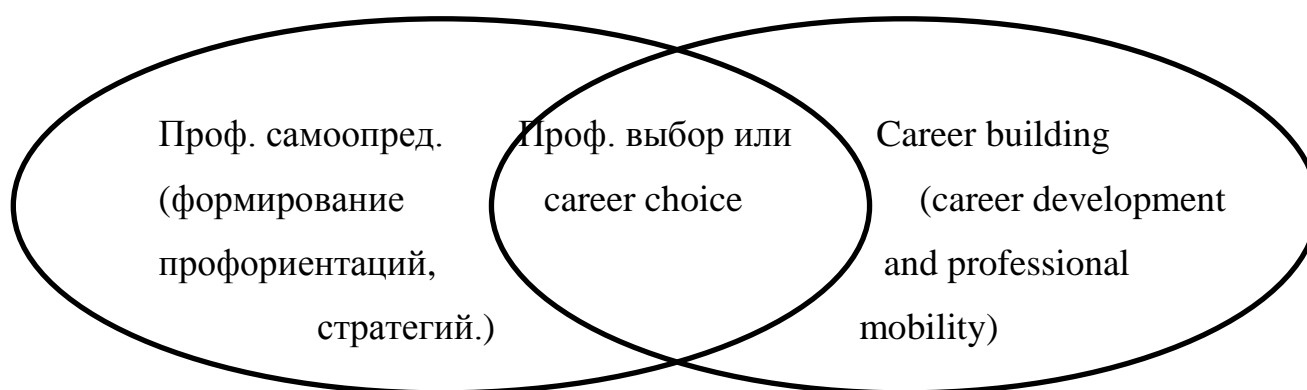


Рисунок 1. Соотношение понятий «Профессиональное самоопределение» и «Career building» в российской и зарубежной социологии

Основное различие заключается в том, что понятием профессиональное самоопределение в российской социологии фиксируется не только собственно выбор профессии индивидами (career choice), посредством которого происходит их интеграция в социально-профессиональную структуру, но и процессы, сопряженные с профессиональной социализацией, профессиональной идентификацией и саморазвитием индивидов, формированием их профессиональных ориентаций, профессиональных стратегий и программ.

Для западной социологии более характерно внимание к построению карьерного процесса индивидами и его факторам (career building), при этом выбор карьеры (career choice⁴⁴) выступает как его начальный этап, влияющий на

⁴⁴ Используется именно термин 'career choice', а не 'professional choice' из-за различий в понимании «профессии» в западной (англо-саксонской) социологической традиции и российской социологической традиции, которые достаточно полно раскрыты в рамках социологии профессий в работах Г. Кораблевой, В. Мансурова, О. Юрченко и других отечественных ученых.

последующее карьерное развитие индивидов и их перемещения в социально-профессиональной структуре (career development и mobility).

Предшествующий анализ показал, что в российской и зарубежной социологиях, несмотря на показанные различия в концептуальных подходах и интерпретации понятий, в практике исследований процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры наблюдаются некоторые сходные существенные черты, что позволяет сделать нам следующие выводы:

1. Специально взаимосвязь между двумя процессами профессионального самоопределения и профессиональной карьеры не изучалась как таковая, но исходя из исследуемой проблематики мы можем заключить, что профессиональное самоопределение и профессиональная карьера рассматриваются как последовательные стадии профессионализации индивидов. В качестве начальной стадии процесса рассматривается профессиональный выбор на этапе поступления в колледж, вуз в молодежном возрасте. Затем следует связующая стадия получения профессиональной подготовки и, как результат - реализация карьеры на основе сделанного профессионального выбора. Такое понимание связи, которая, как можно заключить, аргіогі интерпретируется как простая детерминирующая: поскольку профессиональное самоопределение (или выбор профессии в узком значении профессионального самоопределения) хронологически предшествует разворачиванию профессиональной карьеры, то оно во многом детерминирует успешность или неудачу карьерного процесса, определяет его форму и направление.

2. Следующая важная черта существующих методологических подходов к изучению профессионального самоопределения и профессиональной карьеры – разрыв между макро и микроуровнями исследований этих процессов. В подходах с позиции макроуровня проявляется преимущественно структурная ориентированность. Т.е. логика исследования, как профессионального самоопределения, так и профессиональной карьеры строится от структур (социальной, профессиональной, статусной...) к действиям индивидов, что находит выражение и в соответствующих определениях данных процессов.

Большинство социологических теорий склонны рассматривать профессиональное самоопределение как процесс интеграции индивидов в социально-профессиональные структуры, субъектом данного процесса выступает молодежь, либо другие социальные группы.

Аналогично процесс построения карьеры в русле структурноориентированных подходов предстает как перемещение индивидов в структуре социально-профессиональных или социально-экономических позиций. Соответственно исследовательский акцент смещен на детерминацию процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры предписаниями со стороны социально-институциональных структур⁴⁵.

В подходах с позиций микроуровня основное внимание уделяется внутренним субъективным компонентам профессионального развития индивидов, таким как самооценка, потребности в достижениях, амбиции, склонности и предрасположенности индивидов к определенным видам деятельности. Социальные институты и структуры при этом выполняют роль абстрактных внешних условий, в которых реализуется профессиональное самоопределение, либо карьерный процесс. При этом связующие элементы макро и микроуровней не указываются, и механизм их взаимодействия остается не раскрытым. Фокусирование на исследовании «связующих звеньев» между макро и микроуровнями, на которых разворачиваются процессы профессионального самоопределения и профессиональной карьеры позволит более комплексно изучить их и выйти на анализ взаимосвязи между ними.

⁴⁵ Безусловно, структурно ориентированный подход к анализу профессиональной карьеры и профессионального самоопределения обладает рядом исследовательских возможностей, которые стоит отметить: во-первых, он рассматривает профессиональное самоопределение и профессиональную карьеру как процессы, имеющие направление и определенные этапы или стадии и определяемые системой факторов, степень влияния которых представляет собой исследовательское поле для социологии; во-вторых, позволяет фиксировать изменения в социально-профессиональной структуре на уровне общества и профессиональных групп, вызванные карьерными процессами и профессиональной мобильностью в целом; в третьих, позволяет вести количественные (объективированные) измерения профессиональной карьеры как одной из форм мобильности: фиксировать скорость перемещений по должностной и иной иерархии, количество перемещений за единицу времени, что можно отнести как к индивиду, так и социальной группе, и обществу в целом; в четвертых, подход способствует углубленному изучению общественных условий профессионального самоопределения и карьерного продвижения, прежде всего связанных со структурными особенностями, изменениями стратификации в обществе.

Для обеспечения возможности изучения процессов профессионального самоопределения во взаимосвязи, а также сложного характера, типа этой взаимосвязи и ее трансформации, следует пересмотреть концептуальное содержание самих понятий профессиональное самоопределение и профессиональная карьера и методологических подходов к их изучению.

Прежде всего, опираясь на проведенный анализ достижений мировой и российской социологической мысли, мы будем исходить из того, что для процесса профессионального самоопределения и процесса профессиональной карьеры характерна различная логика движения в контексте взаимодействия общество – индивид (макро и микро). Если профессиональное самоопределение – это процесс, логика которого раскрывается в движении от индивида к обществу, или от внутренних компонентов к внешним условиям, то профессиональная карьера как процесс, напротив, предполагает движение от общества, его структуры к индивиду, т.е. в данном процессе доминируют, задают логику процесса внешние компоненты.

К внутренним элементам процесса профессионального самоопределения мы относим, во-первых, имеющиеся у индивидов ресурсы или капиталы (прежде всего его личные способности, предрасположенности и природные склонности, культурный капитал семьи), во-вторых, направленности и ценностные ориентации индивида.

Но исходным, запускающим процесс внутренним элементом в профессиональном самоопределении является потребность индивидов в поиске и выборе своей профессиональной идентичности в процессе профессионального саморазвития.

Для уточнения смысла профессионального самоопределения в данном контексте обратимся к концептуальным подходам к интерпретации понятия идентичности, чтобы показать каким образом, идентичность связана с самоопределением по своей сути.

Концептуальные подходы к интерпретации понятия идентичности эволюционировали по мере развития психологической и социологической теорий.

Первоначально функция понятия, введенного в научный оборот благодаря психодинамическому подходу, восходящему к З.Фрейду, рассматривалась как обеспечение целостности Я, преемственности, единства, т.е. в фокусе внимания находилась интегрирующая психику функция. Затем

Э.Эриксон ввел в научный оборот понятие «кризис идентичности» и показал, что кризис – это нормальное явление, свидетельствующее об идущем развитии психики индивида. При этом возникает представление о возможности изменений идентификаций в течение жизни индивида. Таким образом, теория Э.Эриксона выдвинула идею об изменчивости идентичности.

Социологическая традиция изучения идентичности восходит к символическому интеракционизму (Дж. Мид, Г. Гарфинкель, И. Гоффман). Дж. Мид показал роль интерсубъективности в формировании идентичности, а И. Гоффман и Г. Гарфинкель говорили о множественности идентичностей, их разнообразия при сохранении и управлении ими⁴⁶.

Однако классики социологии и психологии трактовали идентичность с позиций освоения норм и ценностей стабильного общества модерна. Как следствие в обществе модерна предполагалось детерминирование идентичностей нормативной, институциональной системой (стабильно структурированной системой), включая социально-профессиональное расслоение. Сегодня концепции позднего модерна (Э. Гидденс), постмодернизм (З. Бауман), рискологические концепции (У. Бек) и ряд других концепций, представляющих интегративную парадигму в социологии (П. Штомпка, П.Бурдьё), постулируют непрерывность социальных изменений, утверждают нестабильность идентификаций в

⁴⁶ Далее важным этапом в социологическом изучении идентичности явилось выделение двух ее составляющих – персональной (self-identity) и социальной идентичностей. Профессиональная идентичность рассматривается при этом как одна из разновидностей многочисленных социальных идентичностей. Г. Теджфел и Дж. Тернер в рамках теории категоризации интерпретируют социальную идентичность как идентификацию человека с группой. Затем Г. Брекуэлл показал, что личностная и социальная идентичности являются полюсами в едином развитии личности, а не противопоставлены друг другу. Такой же точки зрения придерживаются сторонники теории социальных репрезентаций (С. Московичи, В. Дойс). В данной логике профессиональная идентичность не может быть сведена сугубо к социальной, а может быть рассмотрена как занимающая промежуточное положение между ней и личностной идентичностью. На полюсе персональной идентичности она может быть интерпретирована в духе веберовской концепции призвания (осознание профессии как своего дела) и сопрягаться с профессиональной Я-концепцией, а на полюсе социальной – как осознание своей принадлежности к определенной профессиональной группе.

современном мире. Некоторые теории ставят под сомнение саму возможность идентификации.

Тем не менее, большинство авторов (Э. Гидденс, П. Штомпка), с которыми мы согласны, ограничиваются утверждением изменчивости, неустойчивости идентичностей, идеей о том, что идентичность становится все в большей степени объектом индивидуального выбора. Постмодернистские концепции говорят о кризисе идентичности, в том числе и профессиональной, который приобретает непредсказуемый характер, вызван изменениями и уже не связан с этапами профессионального развития личности. В.А. Ядов считает, что неустойчивое, лабильное состояние социальной идентичности становится нормой современных обществ, российского в том числе⁴⁷. С этим перекликается идея З. Баумана о необходимости выработки новой жизненной стратегии, которую он определяет как *flexibility* – гибкость и подозрение ко всем долговременным обязанностям: «рекомендуется не принимать долгосрочных обязательств, потому что они будут ограничивать новые шансы, новые возможности, которые неизбежно появятся в будущем»⁴⁸.

В итоге возникает необходимость постоянной рефлексии идентичности, и таким образом идентичность все в большей степени сопрягается с процессом самоопределения. Поскольку идентичность вынуждена постоянно пересматриваться, существует постоянная необходимость ее выбора. Здесь мы согласны с В.А. Ядовым, полагающим, что наступает «эпоха становления контекстуально-лабильной идентичности как нормы самоопределения личности в социальном пространстве сообществ нового тысячелетия»⁴⁹. Таким образом, проблема общества заключается не в сохранении или фиксации на обретенной идентичности, а в способности ее менять посредством индивидуального выбора. Отсюда мы можем сделать вывод, что пересмотр функций и роли идентичности в целом, и профессиональной в частности, в современном обществе связывает ее с

⁴⁷ Ядов В., Данилова Е. Контекстуально-лабильная социальная идентичность - норма современных динамичных обществ// СОЦИС. 2004. №10. С.27-30

⁴⁸ Бауман З. Текущая модерность: взгляд из 2011 года. URL: <http://polit.ru/article/2011/05/06/bauman/>

⁴⁹ Ядов В.А., Данилова Е.Н. Там же.

постоянным процессом самоопределения индивидов. Поскольку сами структуры изменчивы и неопределенны, сегодня, на наш взгляд, не имеет смысла рассматривать результатом профессионального самоопределения интеграцию индивидов в жесткую социально-профессиональную структуру общества. Становится возможным и обоснованным понимание профессионального самоопределения как процесса выбора профессиональной идентичности индивидами, который востребован, но и одновременно осложнен противоречиями современного динамичного общества.

Таким образом, профессиональное самоопределение есть выбор профессиональной идентичности индивидами, потребность в котором начинает возникать и ощущаться (неоднократно) при изменении соответствующих условий – внутренних (коррекции или смене ценностных ориентаций личности, ее приоритетов, фокуса ее профессиональных интересов и направленностей, изменения в ресурсном капитале) и внешних (макроусловий).

К внешним компонентам процесса профессионального самоопределения мы относим тенденции изменения в социально-профессиональной структуре общества, регулятивную деятельность институтов образования и занятости, предоставляющих индивидам определенную структуру учебных и рабочих мест, создавая определенные возможности реализации профессиональных намерений.

Внутренние диспозиции индивидов вступают в противоречивое взаимодействие с внешними условиями в процессе самоопределения. Индивид соизмеряет свои внутренние резервы и интенции с внешними условиями, оценивая возможности реализации своего выбора, в результате происходит планирование, постановка целей и определение способов их достижения. Т.е. на уровне индивидов формируется стратегия профессионального самоопределения, которая является составной частью более широкой профессиональной стратегии. Таким образом, процесс профессионального самоопределения приобретает циклический (замкнутый в системе взаимодействия общество – индивид) характер: возникая на микроуровне (как внутренняя потребность в поиске профессиональной идентичности), раскрывается на макроуровне как

противоречивое взаимодействие внутренних диспозиций индивидов и меняющихся институционально-структурных условий, и завершается разрешением данных противоречий на микроуровне путем формирования и реализации индивидами стратегий своего профессионального выбора.

В основе процесса профессиональной карьеры лежит феномен социального неравенства, предполагающий определенную иерархичность статусов, и закрепленный в социально-профессиональной структуре. Т.е. основным компонентом процесса профессиональной карьеры выступает социально-профессиональная структура, преломляющаяся в ценностном сознании общества и задающая систему статусов (как позиций, обладающих разным престижем и ресурсными возможностями), на которые претендуют индивиды. Помимо социально-профессиональной структуры на макроуровне карьерный процесс обеспечивают институты занятости и образования, поскольку они выполняют статусообразующую роль. Статусы профессиональных групп выступают объектами притязаний индивидов. В продвижении между статусными позициями, индивиды реализуют свою потребность в достижениях и самореализации. Среди внутренних компонентов процесса профессиональной карьеры, кроме потребности в достижениях и самореализации, мы выделяем ценностные ориентации индивидов, в том числе профессиональный успех и карьеру как ценности личности, достижительный потенциал индивидов (намерение, установка на карьерный рост), имеющиеся ресурсы и капиталы (культурный, образовательный и социальный).

Внутренние элементы, участвующие в процессе карьеростроения, могут противоречить внешним институционально-структурным условиям. Как и в процессе самоопределения, чтобы реализовать свою потребность в достижении и решить противоречия между внешними и внутренними компонентами, индивиды выстраивают определенную стратегию профессиональной карьеры. Задача индивидов – задействовать имеющиеся у них ресурсы, или приобрести недостающие для достижения поставленных целей, т.е. желаемых статусов. В результате реализации выработанной стратегии индивидами выстраивается,

вычерчивается своя карьерная траектория. В связи с этим, мы полагаем важным для понимания процесса профессиональной карьеры в современном обществе обращение к понятию траектории.

«Траектория» (жизненная, профессиональная, образовательная и др. в зависимости от фокуса исследовательского интереса) позволяет учитывать сложное переплетение внутренних, субъективных диспозиций индивидов (мотивов, профессиональных ориентаций, стратегий) и объективных факторов перемещений, передвижений индивидов, определяемых институционально-структурными условиями (стартовым положением в социальной структуре, ресурсами семьи и др.). Траектория карьеры есть проекция индивидуальной стратегии достижения успеха на социально-профессиональную структуру.

Другой важный момент, связанный с целесообразностью использования концепта «траектория», ориентирует нас на фиксирование движения, перемещений, изменений положений индивидов в социальном пространстве при соотнесенности с временными характеристиками (темпоральностью, фазовостью). Траектория – линия движения какого-нибудь тела или точки⁵⁰. Траектория в физике (от лат. *trajectories* – относящийся к перемещению) – это линия, по которой движется тело (материальная точка), и которая может быть прямой, показывая перемещения в одном направлении, и криволинейной, показывая движение тела по окружности, эллипсу, параболе и т.д. Т.е. относится к перемещению материального тела в физическом поле. Современная физика (в частности, квантовая механика) также может использовать понятие траектории для обозначения движения объекта (частицы) в фазовом пространстве, рассматривая изменение его характеристик с течением времени.

Мы согласны с Д.Л. Константиновским и другими исследователями ИС РАН, указывающими на эвристичность использования термина траектория для изучения процессов профессионализации индивидов: «В методологическом плане обращение к концептам образовательная и профессиональная траектория вместо

⁵⁰ Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка (онлайн версия)//URL: <http://www.classes.ru/all-russian/russian-dictionary-Ozhegov-term-35418.htm> (Дата обращения: 13.02.13)

традиционных понятий поведения в сфере образования и труда вызвано трансформацией социальной практики»⁵¹. Однако Д.Константиновский определяет профессиональную траекторию в качестве «перехода субъекта от одной позиции на рынке труда к другой, различающихся уровнем оплаты труда, престижностью профессии, социальным статусом профессии и пр. и оцениваемых в ракурсе карьерной успешности/неуспешности»⁵². Т.е. рассматривает траекторию карьеры как проявление движения индивидов в пространстве социально-экономических позиций. Мы предлагаем вложить в понятие траектории профессиональной карьеры несколько иное содержание. Принимая во внимание подвижность, расплывчатость и изменчивость самих социально-экономических позиций в современном обществе (неустойчивость престижа профессий, нестабильность рынка труда, потерю статуса некоторыми профессиональными группами в краткие сроки и др.), доказанные в ряде социологических работ⁵³, на наш взгляд, в качестве среды, где располагается траектория, целесообразнее рассматривать не устойчивую социально-экономическую или социально-профессиональную структуру общества, характеризуемую параметром пространства, а социокультурное поле, характеризуемое временным (темпоральным) параметром, которое может быть структурировано в той или иной степени.

В основе идеи социокультурного поля (впервые высказанной П.Бурдьё) лежало желание сосредоточить внимание на динамических качествах социальной реальности, создать процессуальный образ общества. Ряд авторов с той же целью используют синонимы термина социальное поле – социальная ткань, социальная среда, соединяющая людей друг с другом, поле социальных взаимодействий. В основе этих метафор лежит рассмотрение общества как потока событий

⁵¹ Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А., Хохлушкина Ф.А. Образование и жизненные траектории молодежи: 1998 - 2008 годы . М., 2011. С. 14. URL:

http://www.civisbook.ru/files/File/Konstantinovsky_Obrazovanie.pdf (Дата обращения: 17.08.2016)

⁵² Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А., Хохлушкина Ф.А. Там же. С. 19

⁵³ См.: Бауман З. Текучая современность/ Пер. с англ. Под ред. Ю.В. Асочакова. Спб.: Питер, 2008. 240 с.; Штомпка П. Социология социальных изменений/ Пер с англ. Под ред. В.А. Ядова. М.: «Аспект-Пресс», 1996. 416 с.; Чупров В.И., Зубок Ю.А., Уильямс К. Молодежь в обществе риска. М.: Наука, 2003; Кравченко С.А. Стрела времени: современные вызовы социологическому знанию // Социологическая наука и социальная практика. 2014. № 1. С. 110-124.

(процесса), процессов группировки и перегруппировки, структуризации, образования «фигур» (по П. Штомпке).

Использование понятия социального поля при интерпретации профессиональной карьеры для нас методологически важно по следующим причинам.

Во-первых, важен акцент на «событийном» характере поля: «событие является мельчайшей фундаментальной единицей социологического анализа»⁵⁴, на возможности вычленения событий в социальном поле. Событие рассматривается как моментальное (условно выделяемое) состояние социального поля. Здесь важна следующая методологическая функция поля – объяснение процессов и явлений не как дискретных, а как протяженных, непрерывных («Между двумя точками во времени как бы близки они не были, движение не останавливается»⁵⁵). Следовательно, процесс есть совокупность событий, но само событие при этом не дискретно, а протяженно и процессно. Соответственно профессиональная карьера предстает как непрерывная траектория, на которой возможно выделение различных событий, значимых для индивида, которые могут менять направление данной траектории.

Во-вторых, для нас методологически важно положение о социокультурном характере поля (не социальное, а именно социокультурное поле). Поэтому мы опираемся на понятие социокультурного поля именно в интерпретации П.Штомпки. Выделяя четыре измерения социокультурного поля – идеальное, нормативное, интеракционное и возможностное, П. Штомпка указывает на многомерность поля, сложное переплетение культуры (идей, смыслов, верований, дефиниций, доктрин и норм, ценностей, предписаний, образцов) и социальности (социальных действий субъектов и их жизненных шансов, возможностей, капиталов или ресурсов). Важный момент, отмечаемый Штомпкой, на который мы хотели бы здесь обратить внимание, это постоянные процессы изменений, происходящие на всех четырех взаимозависимых уровнях: смена идеологий,

⁵⁴ Штомпка П. Социология социальных изменений. / Пер. с англ. под ред. В.А. Ядова. М.: «Аспект-Пресс», 1996. с. 22

⁵⁵ Штомпка П. Там же. С. 24

ценностей, институциональных норм, правил, отказ о старых образцов, формирование новых групп и социальных сетей, падение и подъем статусов, смена иерархий и т.д. Выстраивая свою траекторию карьеры, индивиды активно участвуют в процессах изменения социально-профессиональной структуры (или конфигурации социально-культурного поля).

Опираясь на концепты социокультурного поля и траекторий, мы можем определить профессиональную карьеру следующим образом.

Профессиональная карьера – это процесс выстраивания индивидом траектории своего движения в поле меняющихся социально-профессиональных позиций как результат реализации потребности в достижении и самореализации.

Профессиональное самоопределение при этом является субъективно значимым событием на карьерной траектории индивида, предполагающее выбор или смену ее направления и связанное с поиском профессиональной идентичности.

Таким образом, мы отходим от включения одного из рассматриваемых процессов в другой в качестве его этапа или стадии, равно как и от выстраивания простой хронологической последовательности из этих процессов, а анализируем их как два сложных социальных процесса, протекающих в условиях современного динамичного общества, имеющих определенную взаимосопряженность.

Предложенная нами интерпретация процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры делает принципиально возможным исследование взаимосвязи между ними.

Проведенный анализ позволил выявить общие компоненты, участвующие в регулировании, как процесса профессионального самоопределения, так и процесса профессиональной карьеры. Социально-профессиональная структура, преломляющаяся в ценностной системе общества, статусообразующие социальные институты образования и занятости являются регуляторами процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на макроуровне. На микроуровне внутренние элементы данных процессов, такие как потребности в саморазвитии и самореализации, профессиональные и жизненные ориентации и намерения индивидов, их интересы и склонности, ресурсы и

капиталы интегрированы в стратегии профессионального самоопределения и карьеры. Выделение данных общих составляющих процессов профессионального самоопределения и карьеры создает необходимые предпосылки для их исследования во взаимосвязи.

1.2 Концепция социального механизма как методологическая основа исследования взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры

Проблема взаимосвязи явлений и процессов имеет общенаучный и философский статус и выражает тот факт, что все предметы и явления находятся в бесчисленных связях между собой.

Философское осмысление связи и взаимосвязи раскрывается в рамках учения о детерминизме. В механистическом «Лапласовском» детерминизме понятие детерминизма сближено с понятием причинности, а причинная обусловленность явлений и процессов обладает свойством универсальности. Согласно механистическому детерминизму силы (внешние причины и факторы), действующие на материальную систему и ее начальное состояние, жестко, однозначно и линейно определяют ее развитие, дальнейшие события и состояния системы. Такое видение взаимосвязи между явлениями и процессами действительности не подходит для сложных многокомпонентных систем, например, биологических или социальных. В таком случае в фокусе исследования должны находиться не причинные взаимосвязи – отношения взаимосвязи, в которых отсутствуют отношения генетической производительности и временной асимметрии (функциональные, корреляционные, отрицательные обратные и др. виды взаимосвязей).⁵⁶ Переход науки к исследованию системных природных и социальных объектов обусловил расхождение принципа причинности и принципа детерминизма, а следующий этап развития научного знания, переход от изучения

⁵⁶ Как известно критериями причинности, отличающими ее от других видов взаимосвязи, являются: отношения генетического производства (причина порождает следствие), временной асимметрии (причина всегда предшествует появлению следствия), необходимости (причина с необходимостью приводит к следствию) и непрерывности в пространстве и времени.

простых динамических систем к вероятностным объектам привел к формулированию статистического вероятностного детерминизма. Фокусирование на исследовании саморазвивающихся и саморегулирующихся систем кибернетического типа, а также на исследовании вероятностных процессов в микрофизике (квантовой механике), целесообразности живых систем в биологии, социальных систем обусловило появление новых категорий в изучении взаимосвязей, нежели простая причинность – самоорганизация, саморазвитие, прямые и обратные связи, неравновесность и т.д.

Таким образом, в русле современного понимания, которого мы будем придерживаться в рамках диссертационной работы, природа взаимосвязи подразумевает не обязательно ее причинно-следственный характер. Связи между параметрами системы могут быть, как однозначно определены, так и в их взаимодействие могут быть внесены неоднозначности и неопределенности.

Также для нас имеет несомненную важность и то, что изучение взаимосвязи не только раскрывается через отношения, действия, которые имеют взаимный характер, но и связано с исследованием изменений, вниманием к трансформациям, поскольку взаимосвязь явлений и процессов уже сама по себе означает, что изменения в одном предмете или явлении могут быть вызваны изменениями в других предметах или явлениях, и в свою очередь, могут вызывать эти последние.

Как мы видим, понимание и исследование взаимосвязи сопряжено с понятием системы, а в социологии – социальной системы. Между элементами системы, в качестве которых выступают социальные действия и взаимодействия, социальная структура, социальные изменения и процессы, предполагается наличие отношений взаимосвязи. Поскольку профессиональное самоопределение и профессиональная карьера являются процессами, то из всего многообразия взаимосвязей системы, мы вычленим взаимосвязь между социальными процессами. Под взаимосвязью социальных процессов мы подразумеваем взаимообусловленные сложные, не обязательно имеющие причинный характер,

отношения между ними как элементами самоорганизующейся неравновесной системы.

Связь между процессами в рамках социальной системы носит комплексный характер и обеспечивается через структуры (статусы и роли), через систему институтов, через взаимодействие акторов (действия и практики индивидов), причем осуществляется не параллельно внутри каждого аспекта, а существуют связи между этими элементами системы. Кроме того, воздействие элементов друг на друга, их изменения под влиянием данного воздействия представляют собой процессы, длящиеся во времени. Это означает, что взаимосвязь сама по себе представляет собой систему, но также имеет и процессную природу и, в связи с этим, может быть эффективно рассмотрена с помощью категории «социальный механизм». Иначе говоря, социологический подход к изучению взаимосвязи процессов, в том числе процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, может быть реализован путем развития и применения концепции социального механизма. Понятие социального механизма выполняет важную методологическую функцию в исследовании взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, поскольку позволяет выявить факторы, лежащие в основе взаимовлияния данных процессов, условия их совместного протекания и анализировать их в целостности.

В социологический обиход термин «механизм» был привнесен из методологии естественных наук, прежде всего физики и механики.

В механике как разделе физики под механизмом понимается внутреннее устройство машины, прибора, аппарата, приводящее их в действие. Механизмы обычно служат для передачи движения и преобразования энергии. Социальные науки заимствуют из физики, по крайней мере, два момента в понимании механизма. Во-первых, тот факт, что механизм представляет собой «внутреннее устройство», т.е. как в системе в нем можно выделить части, составляющие или элементы, находящиеся между собой во взаимодействии. Во-вторых, важно, что механизм является преобразователем движения, видоизменяет скорости или

траектории, т.е. в результате его действия меняется скорость протекания или направление идущих в системе процессов.

Собственно понятие «социальный механизм» используется в рамках теории социальных процессов недавно и не входит в основные социологические словари. Однако в мировой социологии сегодня существуют исследования, использующие понятие механизма (mechanism) для объяснения влияния одного социального процесса на другой, их взаимосопряженность, обусловленность одного процесса другим, либо понимается как совокупность управленческих приемов для обеспечения оптимального протекания социально-экономических процессов⁵⁷.

За последние годы также появился ряд работ, исследующих социальные механизмы в области конкретных социальных процессов (социализации молодежи, оптимизации предпринимательства, содействия занятости выпускников и др.)⁵⁸.

Специальная социологическая теория социальных механизмов сегодня не разработана, за исключением некоторых российских социологических школ (Новосибирской школы экономической социологии – Т. Заславская, Л. Косалс, Р. Рывкина, Н. Шабанова в 1980-е гг.), включающих данную категорию в качестве важного элемента методологии изучения социальных процессов. Р.В. Рывкина и Л.Я. Косалс определяют социальный механизм как особого рода сложную социальную систему, обеспечивающую регулирование того или иного процесса⁵⁹. В состав механизма Косалс включает социальных субъектов, реализующих

⁵⁷ См.: Atkins D. N., Fertig A.R., Wilkins V.M. Connectedness and Expectations: How minority teachers can improve educational outcomes for minority students/ *Public Management Review*. 2014. Vol 16 Issue 4 SI. pp. 503-526; Deery S, Walsh J., Zataich C.D. A moderated mediation analysis of job demands, presenteeism and absenteeism/ *Journal of occupational and organizational psychology*. 2014. Vol. 87, Issue 2. pp. 352-369; Stock R.M., Oezbek-Potthoff G. Implicit leadership in an Intercultural Context: theory extension and empirical investigation/ *International Journal of Human Resource Management*. 2014. Vol. 25 Issue 12. pp. 1651-1668; Chien W-Y., Yi Ch-Ch. Mirital Power Structure in Two Chinese Societies: Measurement and Mechanisms/ *Journal of Comparative Family Studies*. 2014. Vol. 45. Issue 1 SI, pp. 93-+

⁵⁸ См.: Архипов В.А. Социальное целеполагание как элемент механизма социализации профессионального работника сферы сервиса/ *Сервис- plus*. 2007. №2. С.60-65; Зыкова Н.Н. Регулятивные механизмы социального процесса в социологической теории/ *Вестник Северо-Восточного государственного университета*. 2008. № 10. С. 8-13; Семенова Ю.А. О социальном механизме женского предпринимательства/ *Известия Саратовского университета*. 2013. том 13. Сер. Социология. Политология. Вып.1 С. 33-35; Курышов И.В. Социальные механизмы, содействующие занятости молодого поколения на современном рынке труда/ *Известия Саратовского университета*. 2010. том 10. Сер. Социология. Политология. Вып.4. С. 59-61.

⁵⁹ Рывкина, Косалс Л.Я. Роль социальных механизмов в ускорении социально-экономического развития общества // *Известия СО АН СССР. Серия экономики и прикладной социологии*. 1996. №12. Вып 3. С.6.

определенный вид деятельности, социальные институты, формирующие конкретные социально-экономические условия этой деятельности, результаты деятельности, а также общественную потребность, на реализацию которой направлена работа механизма (функцию системы)⁶⁰. Выделение составляющих механизма позволило Л.Я. Косалсу изучить социальный механизм инновационного процесса в динамике, т.е. процесс перехода от одного типа социального механизма к другому (от административного к рыночному), фиксируя изменения конкретных элементов данного механизма – субъектов, регулирующих институтов, условий деятельности субъектов и др.

Собственно концепция социальных механизмов, разрабатываемая Новосибирской школой экономической социологии в 1980-е гг., явилась ответом на потребность комплексного изучения факторов экономического и социального развития общества помимо экономического поведения индивидов и групп. Деятельностный (поведенческий) аспект начал осознаваться как составляющая часть более широкой и сложной системы. Исследователи Новосибирской школы (под руководством Т.И. Заславской) установили, что экономическое поведение находится во взаимозависимости, во-первых, с институциональными условиями (задающими правила игры), во-вторых, с социально-экономическим положением субъектов в структуре (определяющим потребности и интересы индивидов), в третьих, с социокультурными условиями (определяющими ценностно-нормативный контекст деятельности) и, наконец, результатом экономического поведения выступают изменения в различных социальных структурах (территориальной, профессионально-квалификационной, отраслевой и секторной структурах экономики, в структуре доходов населения и др.)⁶¹. Данная система интерпретировалась как социальный механизм развития экономики.

Структура социального механизма развития экономики включала в себя несколько взаимодействующих между собой блоков: блок производственных

⁶⁰ Косалс Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов: сравнительный анализ советского и постсоветского периодов // Экономическая наука современной России. 2000. № 3-4. С. 87.

⁶¹ Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. ИЭОПП СО РАН. Новосибирск: Наука. Сиб. отд.-е, 1999.

отношений, представленных системой государственного управления экономикой и социально-классовой структурой, блок производительных сил, а именно состояние материальных и человеческих ресурсов, и, связующие предыдущие блоки, деятельность и поведение общественных групп⁶². Разумеется, в данном структурном анализе феномена прослеживается близость к Марксовой социально-экономической формации (выйти за рамки которой в тот период было практически невозможно), тем не менее, ученым Новосибирской школы удалось очертить сферу, охватывающую функционирование социальных механизмов в социальной системе. Также имеет значение и акцент на сложном процессе взаимодействия между элементами социального механизма, поскольку функция социального механизма (в рассмотренной концепции – создание социальных условий для эффективного использования экономических ресурсов) реализуется именно через взаимодействие выделенных в нем элементов.

В дальнейшем концепция социального механизма экономического развития получила свое развитие в концепции социальных трансформаций Т.И. Заславской. Для изучения российских трансформаций Заславская использует концепт «социальный механизм трансформационного процесса», под которым понимается «устойчивая система взаимодействий социальных акторов разных типов и уровней, способствующая фундаментальному изменению общественного устройства»⁶³. Среди структурных элементов механизма выделяются социальные институты, определяющие формальные и неформальные правила игры, а также социальные статусы и культурные особенности акторов (управленцев, организаций, индивидов и групп), определяющие их интересы и возможности.

Таким образом, социальный механизм предстает как некая система взаимодействующих элементов, регулирующая протекание общественных процессов – развития, трансформации, модернизации, управления и т.д. Мы

⁶² Пути совершенствования социального механизма развития советской экономики./ Под ред. Р.В. Рывкиной. Новосибирск. ИЭиОПП СО АН СССР, 1985.

⁶³ Заславская Т.И., Ядов В. А. Социальные трансформации в России в эпоху глобальных изменений // Социологический журнал. 2008. № 4. С. 15.

полагаем, что социальные механизмы также могут регулировать совместное протекание социальных процессов, определяя характер их взаимосопряженности.

Социальный механизм в отечественной социологии рассматривается и как процесс, обеспечивающий связи между социальными институтами, т.е. взаимосвязанное их функционирование. Такова концепция Г.Б. Кораблевой, которая, опираясь на институциональный подход, анализирует связь образования и профессии в современном российском обществе. Выбор ученым институционального подхода в качестве методологии не случаен. При институциональном подходе возникновение и развитие профессий предстает как результат влияния целой совокупности факторов, главная роль среди которых принадлежит институту образования, обеспечивающего воспроизводство профессиональных кадров. С другой стороны, выделение самого образования в особый институт, определяется потребностями, которые возникают в результате влияния института профессии⁶⁴. Поэтому перспективы функционирования и развития, как института образования, так и института профессии в современном обществе регулируются сложными процессами, обеспечивающими их взаимодействие, т.е. социальными механизмами. Г. Кораблева выделяет межинституциональные и внутриинституциональные механизмы связи профессии и образования, в том числе процессы профессионального отбора, профессиональную карьеру и рынок труда⁶⁵.

Таким образом, в современной социологии социальный механизм трактуется в двух аспектах в процессуальном, либо системном:

1. Как социальный процесс или совокупность социальных процессов, обеспечивающих функционирование системы или связи между ее элементами (например, выделяют механизмы социализации – идентификацию, адаптацию, целеполагание и т.д.);

⁶⁴ Кораблева Г.Б. Теоретико-социологический анализ взаимосвязи профессии и образования. Автореф. дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.01. Екатеринбург, 1999. 39с.; Кораблева Г.Б. Об институциональном подходе к исследованию связи профессии и образования // СОЦИС. 2000. №6. С. 48-51

⁶⁵ Кораблева Г.Б. Профессия и образование: социологический аспект связи. Екатеринбург: Изд-во Урал гос. проф.-пед. ун-та, 1999. 284 с.

2. Как систему взаимосвязанных условий, факторов, явлений, определяющую протекание социальных процессов.

На наш взгляд, это отражает двойственный характер социального механизма, его одновременную процессуальность и системность, в чем и заключается перспективность использования данного понятия в анализе взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в данном случае.

Однако мы полагаем, что на сегодняшний день отсутствует целостная социологическая концепция социального механизма, рассматриваемого в единстве его системности и процессуальности и обеспечивающего взаимосвязь между социальными процессами, происходящими в рамках современного общества.

Исследуя социальный механизм взаимосвязи социальных процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, мы будем опираться на интегративный подход, поскольку, полагаем, что он в существенной степени раскрывает и позволяет использовать двойственную природу социального механизма – его одновременную системность и процессуальность. Идеи интегратизма отражены в работах, прежде всего представителей «конструктивистской парадигмы» в социологии (П. Бурдьё, Э. Гидденса, М. Арчер, П. Штомпки) и некоторых других авторов.

Использование в качестве методологической основы интегративного подхода продиктовано и актуальными тенденциями социологической теории. Во-первых, происходит переориентация социологии с исследования жестких детерминирующих структур и функций на изучение процессов динамики общества, что последовательно реализуется именно в рамках интегративного подхода. Эта тенденция отмечена в ряде отечественных социологических работ теоретического характера (С.А. Кравченко, Г.Е. Зборовского, В.А. Ядова)⁶⁶ и связана со становлением общества риска и неопределенности, с увеличением

⁶⁶ См.: Кравченко С.А. Нелинейная социокультурная динамика: играйзационный подход. М.: МГИМО-Университет, 2006. 170 с.; Зборовский Г.Е. Еще раз о реальных проблемах современной социологии // СОЦИС. 1999. № 6. С. 100-104.

скорости происходящих в обществе процессов. Перенос исследовательского интереса на динамические качества социальной реальности, на текучесть структур общества ведет и к изменению самих понятий, отражающих социальную реальность. В частности, П.Бурдье с целью подчеркнуть изменчивость и динамизм современной социальной реальности начинает использовать понятие «социальное поле». Похожим образом поступает П.Штомпка. Исследуя современную природу социальных изменений Штомпка рассматривает общество как «бесконечный поток событий, поток изменений различной скорости, интенсивности, ритма и темпа»⁶⁷. Отсюда общество не есть жесткая структура, а поле взаимодействий, а для индивида более важным моментом является не место в социальной структуре, а время в событийном потоке. По мнению П.Штомпки, хотя в социальном поле и существуют некие «узлы», сплетения социальных отношений, которые обозначаются как группы, организации..., реальны не они, а процессы группировки, формирования и т.д.⁶⁸ Т.е. важнее не структура, а процесс структурирования.

Подчеркнем, что исследовательский интерес не только переключается со структур на процесс структурирования, но происходит акцентирование внимания на субъекте – деятеле. Здесь теория П. Штомпки перекликается с теорией структуризации Э. Гидденса, концепцией «жизненных миров» Т. Лукмана, концепцией нелинейно-гуманистического мышления С. Кравченко и некоторыми другими теориями. Т. Лукман полагает, что классические социологические парадигмы не давали модели анализа действующих субъектов, их способности конструировать саму социальную реальность, их влияния на общество и институциональные структуры. Вместе с детерминацией со стороны структур существует и детерминация со стороны сознания индивидов, которые через конкретные социокультурные действия осуществляют конструирование социальной реальности⁶⁹.

⁶⁷ Штомпка П. Социология социальных изменений. Пер с англ., М. 1996. с. 22

⁶⁸ Штомпка П. Там же. с. 22

⁶⁹ Schutz A., Luckmann T. The Structures of the Life-World I. Evanston: Northwestern University Press, 1973.

Обосновывая двойственную природу социального механизма, а именно его одновременную системность и процессуальность, мы опираемся, прежде всего, на теорию структуризации Э. Гидденса. Согласно Э. Гидденсу структуры, с одной стороны, налагают определенные ограничения, но с другой, - создают некоторые возможности для индивидов. Пока индивиды принимают ограничения структуры и используют возможности, предоставляемые со стороны этой структуры, их деятельность структурирована. Тем самым происходит воспроизводство существующих в обществе моделей поведения. Когда значительное число людей перестают устраивать устоявшиеся модели, они прибегают к иным формам, происходит изменение структур⁷⁰. Это означает стирание границ, снятие противопоставления между системой и процессом. Таким образом, основной вывод из теории структуризации, который мы можем использовать, развивая концепцию социального механизма взаимосвязи социальных процессов, – это процессуальность системы. Акцент на процессности дает возможность выйти на анализ трансформационного потенциала социального механизма как способности выводить систему на новую траекторию развития.

По Э.Гидденсу система не есть образ социальных отношений, она заложена в самих действующих отношениях, она ограничивает их действия, но одновременно и разрешает их, в действии воспроизводится и изменяется⁷¹. Отсюда в системе можно зафиксировать процесс структуризации – смену состояний социальной системы, ее динамизм, движение, изменение ее элементов и связей между ними, а это и есть социальный процесс. Поскольку системы имеют процессную природу, изменчивый характер, то мы имеем дело с нелинейными динамичными системами. Следовательно, социальный механизм взаимосвязи следует рассматривать как самоорганизующуюся систему, т.е. способную к изменениям, трансформациям.

Проведенный анализ позволяет нам заключить, что социальный механизм взаимосвязи социальных процессов:

⁷⁰ Гидденс Э. Элементы теории структуризации // Современная социальная теория: Бурдье, Гидденс, Хабермас. Новосибирск: Изд-во НГУ, 1995. С. 40–80.

⁷¹ Гидденс Э. Устроение общества. М., 2005. с. 262-266

- представляет собой систему, обладающую сложным внутренним устройством, содержит в себе элементы, взаимодействующие между собой на разных уровнях системы (макро и микроуровнях);

- является подсистемой более широкой социальной системы и выполняет в ней функцию регулирования совместного, сопряженного протекания и изменения соответствующих социальных процессов;

- выполняет свою функцию за счет обеспечения сложного взаимодействия составляющих его элементов, к которым следует отнести социальную структуру (статусы и роли, определяющие возможности акторов процесса), социальные институты (регулирующие взаимодействие акторов в определенной сфере), действия и практики индивидов и социальных групп.

Таким образом, под социальным механизмом взаимосвязи социальных процессов мы будем понимать сложную динамическую систему условий, действующих и взаимодействующих на разных уровнях социальной системы (институционально-структурном уровне и уровне индивидов), обеспечивающих совместное протекание данных процессов.

Проанализировать социальный механизм взаимосвязи социальных процессов, значит определить, на каких уровнях он регулирует процесс взаимосвязи; определить элементы механизма на каждом уровне и связи между ними, действующие внутри уровня и между уровнями, последовательность в действии этих элементов, а также установить результат действия социального механизма, в нашем случае, это определить тип (характер) взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой, который может быть описан соответствующим набором параметров.

Обоснованием целесообразности обращения к социальному механизму при изучении взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры может быть следующее положение: совокупность факторов, условий, явлений, определяющих вид, способы, характер взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой, обладает некоторой целостностью, образует целостный феномен, проанализировав

который, возможно наиболее полно и детально вскрыть сущность происходящих процессов в сфере труда, образования и профессий. Кроме того, являясь одновременно и системой взаимодействующих элементов, и процессом, социальный механизм позволяет не только изучать взаимосвязь между процессами профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как целостность, но и исследовать трансформации данной взаимосвязи, ее результат, выражающийся в изменении характера и типа взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой и роль различных факторов в этом процессе.

Интегративный подход предполагает движение к исследуемому предмету одновременно с двух сторон: со стороны структур и социальных институтов (анализируемых обычно на макроуровне) и со стороны действующих индивидов, акторов (анализируемых на микроуровне). Кроме того, функциональная роль в системе любого социального процесса заключается в связывании воедино макро и микроуровни системы. Поэтому, рассматривая социальный механизм взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры не только как систему, но и процесс, полагаем необходимым выделить в нем два уровня анализа - макро - и микроуровни (Рисунок 2).

Макроуровень анализа представлен такими элементами (составляющими) социального механизма как, во-первых, социально-профессиональной структурой конкретного общества, а во-вторых, социальными институтами, функционирование которых связано со сферой труда, образования и профессий в современном обществе. Микроуровень – профессиональными стратегиями индивидов.



Рисунок 2. Социальный механизм взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры

На наш взгляд, целесообразнее выделить в качестве одного из элементов макроуровня в структуре социального механизма взаимосвязи именно социально-профессиональную структуру, а не профессиональную, поскольку важной характеристикой профессии выступает ее социальный статус (за профессиональной структурой общества всегда стоит социальная). Статус, очерчивая положение профессиональной группы в иерархии общественных позиций, отражает стратификационные возможности профессии. Если мы концентрируем внимание на роли, которую играет социально-профессиональная структура во взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, то для нас имеет значение, что статус показывает не только фактические, наличные ресурсы социально-профессиональной группы и ее представителей, но и соотношение профессий в «возможностном» измерении – «шансы» на восходящую мобильность, продвижение в социально-экономической иерархии, перспективы профессиональной карьеры. Таким образом, статус профессии в обществе, с этой точки зрения, есть «прожективная

профессиональная карьера» для индивидов, находящихся в ситуации профессионального самоопределения. Далее мы можем проследить обеспечение связи между процессами профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, если перейдем от объективного положения представителей профессии в социально-профессиональной структуре к его субъективной оценке различными социально-профессиональными группами – престижу профессий.

Престиж профессий, будучи оценочным суждением, формируется в результате преломления социально-профессиональной структуры через систему ценностей различных социальных общностей, и в этом смысле является социокультурным явлением (и элементом общественного сознания, по В.Н. Шубкину); ценностные системы социальных общностей (ценностная система общества в целом) наряду с социально-профессиональной структурой общества образует контекст, формирующий ситуации профессионального самоопределения для индивидов и социально-профессиональных групп.

Представления индивидов о престиже возникают в результате синтеза личного опыта индивидов, информации, полученной от старших поколений, а также влияния общественного мнения, куда входят представления референтных групп, социальных слоев, в которые включены индивиды. Имеет значение и роль СМИ, формирующих имиджевые характеристики профессии, ее «образ», связанный со стилевыми особенностями поведения представителей различных профессиональных групп.

В престиже зафиксированы субъективные представления индивидов о возможностях, «шансах» продвижения и карьеры для представителей определенной профессиональной группы, он содержит *вероятностную* оценку карьеры и тем самым связывает ее с процессом профессионального самоопределения, поскольку именно вероятностная оценка карьеры (возможностей продвижения) входит в мотивационную структуру выбора профессии, детерминирует профессиональные ориентации, а они, в свою очередь, формируют предпочтения и выбор.

Возникает вопрос: насколько престиж профессии, традиционно определяемый как устойчивая характеристика, способен к трансформациям или каким-либо изменениям? Данная проблема стала темой для дискуссий в социологии в последние годы⁷². Так исследования Д. Треймана и некоторых других исследователей показывали на протяжении ряда лет, что шкала престижа весьма устойчива и мало подвержена изменениям⁷³. Однако, исследования канадских ученых под руководством Дж. Гойдера показали, что престиж может меняться и это характерно именно для последних десятилетий. Объяснить это можно неустойчивостью (сменой) самих критериев для оценки престижа различными социальными общностями и группами, а также маргинальностью самих групп. Поскольку только устойчивое положение социально-профессиональной группы (ее четкий статус) и устойчивые ценностные критерии, по которым происходит оценка этого положения, могут давать стабильную иерархию престижа. Отсюда можно сделать вывод, что престиж профессии является трансформируемой характеристикой в современном обществе и тенденции его изменения могут определяться как ценностными смещениями, так и неустойчивостью самой социально-профессиональной структуры.

Социально-профессиональная структура образует контекст макроуровня, в котором оформляется взаимосвязь между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой за счет функционирования социальных институтов, ответственных за создание определенных условий (ситуаций) как профессионального самоопределения, так и карьеры. Здесь мы считаем целесообразным говорить о социальных институтах, связанных с регулированием деятельности в сфере занятости, образования и профессиональной подготовки (сферы труда в целом), в современном обществе это институты рынка труда и профессионального образования.

⁷²См.: Goyder J. The dynamics of occupational prestige: 1975–2000 //The Canadian review of sociology and anthropology. 2005. Vol. 42 (1). P. 1–23; Nakao K., Treas J. Updating occupational prestige and socioeconomic scores: How the new measures measure up // Sociological methodology. 1994. Vol. 24. P. 1–72.

⁷³См.: Treiman D.J. A Standard occupational prestige scale for use with historical data // Journal of interdisciplinary history. 1976. Vol. 7. No. 2. P. 283–304; Rossi P.H., Inkeles A. Multidimensional ratings of occupations //Sociometry. 1957. Vol. 20(3). P. 234–251

Рынок труда как социальный институт является объектом исследований как экономических, так и социальных наук. Социологический подход, сближаясь с микроэкономическим, ориентирован на изучение мотивации и поведения субъектов рынка труда, тем не менее имеет свою специфику, на которую в частности указывает М.Грановеттер в рамках дискуссии о социологической сущности рынка труда между функционалистским подходом, выраженном в неоклассических работах и социоструктурным подходом самого М.Грановеттера⁷⁴. Согласно Грановеттеру социологическому подходу не свойственен «методологический индивидуализм», характерный для микроэкономических подходов, когда все явления объясняются через мотивы и поведение индивидов, которые трактуются как «атомизированные индивиды» вне социальных взаимодействий, социальных отношений. Другими словами, социологический подход должен обращать внимание на «укорененность в структуре» (термин М.Грановеттера) поведения и деятельности субъектов рынка труда.

Ряд российских теоретиков рынка труда в рамках экономической социологии также подчеркивают специфику социологических подходов, обращая внимание на категории социальное взаимодействие, действие, социальное отношение. Так, В. Радаев полагает, что социология рынка должна опираться на адекватную теорию действия⁷⁵.

Нас в данном случае интересует рынок труда как социологическая категория, т.е. имеющая отношение к поведению индивидов, их сознанию и мотивам, в плане регулирования социальных взаимодействий, которые складываются между субъектами рынка по поводу процессов занятости, трудоустройства и профессиональной мобильности, как динамическая система условий, влияющих, определяющих эти процессы в обществе.

⁷⁴ Грановеттер М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд // Западная экономическая социология. Хрестоматия современной классики/ Сост. и науч. ред. В.В. Радаев. М.: РОССПЭН, 2004. 680с

⁷⁵ Радаев В.В. Новый институциональный подход/ Журнал социологии и социальной антропологии. 2001. Т.4 №3. С. 109-130.

Тенденции рынка труда, определяемые глобальными, локальными, демографическими, экономическими и другими факторами, образуют определенную динамическую систему условий («правил игры») для:

- занятости индивидов, первичной, вторичной, дополнительной, нетрадиционной (ее уровня, структуры, способов обеспечения и т.д.);
- движения трудовых ресурсов или профессиональной мобильности, как внешней, так и внутренней (в том числе восходящей мобильности, профессионального продвижения).

Т.е. для характера взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры имеют значение создаваемые рынком труда возможности, «шансы на занятость» (первичную и вторичную) и затем «шансы на продвижение» (в перспективе), которые дифференцированы по разным профессиям и занятиям. Категория «шансы на занятость и продвижение» используется нами в Гидденсовом понимании: институциональная среда рынка труда (правила игры) создает возможности и ограничения на занятость и продвижение для самоопределяющихся индивидов. Субъективная оценка данных «шансов на занятость и продвижение» входит в систему мотивации профессионального выбора (представление о востребованности данной профессии, данного вида труда, наличии трудовых вакансий, перспективы карьеры, успешного продвижения). В объективном плане «возможности» как первичной, так и вторичной занятости определяют карьерную траекторию индивида – количество и направленность мобильностей, смены мест и сфер занятости, определяют потенциальную успешность профессиональной карьеры именно в данной профессиональной сфере (наряду с другими факторами).

В зависимости от тенденций рынка труда шансы на занятость и продвижение могут повышаться или понижаться, они дифференцированы для различных поколений, профессиональных и социальных групп, «текучи», изменчивы, но определяют успешность карьеры и мотивируют профессиональный выбор.

Предоставление шансов на занятость и профессиональное продвижение индивидам тесно связано с функционированием института профессионального образования, поскольку динамические изменения рынка труда и рынка образовательных услуг могут сопрягаться, либо, напротив, противоречить друг другу, создавая набор ситуаций профессионального самоопределения или профессиональной карьеры для индивидов.

Профессиональное образование, обеспечивая кадры рынку труда и реагируя на его потребности, безусловно, влияет на него и испытывает его воздействие.

Обеспечение взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры посредством профессионального образования связано с реализацией им как социального института ряда определенных функций в обществе. Традиционно полагается, что профессиональное образование занимает промежуточное положение между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой, транслируя профессиональный опыт и знание и тем самым связывает этапы профессионализации индивидов – выбор специальности, будущей профессии и построение карьеры. Мы полагаем, что сегодня не только и не столько функция транслирования профессиональных знаний и навыков, т.е. обеспечение перехода от выбора специальности/направления профессиональной подготовки к реализации этого выбора в процессе профессиональной карьеры, делает образование элементом взаимосвязи процессов профессионального самоопределения профессиональной карьеры, поскольку реализация карьеры может быть вне выбранного профиля подготовки. Большее значение имеет ресурсная функция образования: образование, в том числе профессиональное, является ресурсом, который может быть транслирован индивидами в социальный капитал при определенных условиях. Отсюда возникает вопрос: для чего нужен образовательный ресурс?

В связи с этим мы обращаем внимание на мобильностную функцию профессионального образования. Образование может задавать «жизненные шансы» на смену социально-профессионального статуса или его поддержание. Выбор профессии в ситуации профессионального самоопределения может

срашиваться или полностью вытесняться образовательным выбором (формы, уровня и типа учебного заведения, его имиджа и т.д.), поскольку в структуру мотивации самоопределяющихся индивидов интегрированы представления о том, какими ресурсными возможностями обладают субъекты образования (учебные заведения) в плане будущей профессиональной карьеры своих выпускников, т.е. насколько эти ресурсы можно будет конвертировать в социальный капитал.

Однако, с одной стороны, образование, выступая лифтом социально-профессиональной мобильности в обществе, создает возможности изменения (повышения) социально-профессиональных статусов для индивидов и групп, их восходящих перемещений, карьеры. С другой стороны, образование всегда воспроизводит существующую социально-профессиональную структуру, поскольку выбор учебного заведения, содержания процесса образования, объем и качество получаемых индивидами ресурсов от системы образования предопределен социальной структурой общества, системой социального неравенства. Через выбор форм и типов образования индивиды могут воспроизводить образцы поведения, навязанные структурой. Поэтому мы видим противоречивую роль образования в обеспечении связи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой, исходя из неоднозначного функционирования образования одновременно как лифта вертикальной мобильности и как селективной институции (выполняет мобильностную и селективную функции).

Имеет значение и «сигнальная» функция образования, поскольку с точки зрения теории сигналов статусообразующим ресурсом рассматривается не содержание образования, а его формальный атрибут – диплом.

Предоставляемые институционально-структурными условиями шансы на занятость и профессиональное продвижение используются индивидами как субъектами самоопределения и карьеры при конструировании ими своей профессиональной стратегии. Поэтому мы полагаем профессиональную стратегию важным элементом социального механизма, определяющим связь процессов профессионального самоопределения и карьеры на микроуровне.

Кроме того, стратегия является важным элементом, как для процесса профессионального самоопределения, так и для карьеры, поскольку интегрирует в себе внутренние (потребности, способности, интересы, направленности, устремления индивидов) и внешние (представления об условиях, ситуации самоопределения и карьеры, о возможностях реализации своих диспозиций) компоненты данных процессов. Происходит соизмерение внешнего и внутреннего в системе ценностных ориентаций индивидов, являющейся ключевым моментом стратегического поведения индивидов. В стратегиях проявляется активность индивидов как «конструирующий» социальную реальность потенциал.

Понятия «стратегия личности», «стратегическое поведение», «жизненная стратегия», собственно «стратегия карьеры», наиболее комплексно характеризует компоненты активности, детерминирующие поведение индивидов, направленные в будущее. В последнее время наблюдается достаточно высокая популярность эмпирических исследований жизненных, социально-профессиональных, карьерных и других стратегий, активно предпринимаются попытки их типологизации⁷⁶. Однако в теоретическом плане профессиональная стратегия, а также более широкое по смыслу понятие жизненной стратегии, остаются практически не разработанными.

Социология исследует профессиональную стратегию в цепочке понятий: жизненная стратегия – профессиональная стратегия – стратегия профессионального самоопределения - стратегия профессиональной карьеры, которые в реальной жизненной практике индивидов трудно разграничиваемые, поскольку функционируют в единстве. Тем не менее, понятие жизненной стратегии личности, являясь наиболее широким по смысловому значению,

⁷⁶ См.: Аббасов З.А. Проектирование студентами педвуза профессиональной стратегии // СОЦИС. 2006. №4. С.105-110; Волкова Н.В. Типология карьерных стратегий молодых специалистов // СОЦИС. 2006. №1. С.142-147; Федотова Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда. Саратов: Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 2000.; Докторов Б.З. Россия в европейском социокультурном пространстве // Социологический журнал. 1994. №3. С. 4-19; Сотникова С.И. Новые тенденции в повышении конкурентоспособности наёмного персонала в современной организации // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции. Бийск: Печатный двор, 2002.; Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // СОЦИС. 2010. №2. С. 100-110; Шилова Л.С. Образ успеха и жизненная стратегия молодежи // Вестник Омского университета. 2008. №1/2. С.24-36 и др.

рассматривается базовым по отношению к определению профессиональной и последующих стратегий личности. Профессиональная стратегия является определенным структурным элементом жизненной стратегии. Она указывает на область применения стратегического поведения индивида - сферу труда и профессиональных отношений. Карьерная стратегия является разновидностью профессиональной, но имеет свою специфику. Данная специфика выражается в ее направленности на продвижение, достижение успеха. Таким образом, в стратегии профессиональной карьеры всегда присутствует достижительный ценностно-ориентирующий аспект. Стратегия профессионального самоопределения строится на основе потребности в саморазвитии и выражается в направленности на поиск профессиональной идентичности, своего «профессионального Я» личности и способов его обретения.

Согласно наиболее концептуальным авторским подходам к исследованию стратегического поведения индивидов, разрабатываемым, прежде всего отечественной социологией личности, сущностной чертой стратегии (жизненной, профессиональной, карьерной) является ее ценностная ориентированность, а также направленность в будущее, на долговременную перспективу⁷⁷. Согласно большинству теорий, стратегия личности включает в себя также выбранные способы достижения целей, адекватных ценностной системе личности, соотнесение их во временной перспективе⁷⁸.

То есть традиционно стратегию профессиональной карьеры определяют как некую систему ценностно-ориентирующих целей в профессиональной жизни индивида, а также способов их достижения, сконструированную личностью на долгосрочную перспективу с учетом соотнесения своих возможностей и ресурсов с условиями ее последующей реализации.

⁷⁷ См.: Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М: Мысль, 1991.С. 67; Резник Т.Е, Резник Ю.М. Жизненные стратегии личности// СОЦИС. 1995. № 12. С.100-105; Наумова Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения. М.: Наука, 1988.

⁷⁸ Теоретические подходы к профессиональным стратегиям в социологии анализируются нами в статье: Я. В. Динамика стратегий профессиональной карьеры молодежи. // Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса. Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие Сессия 10. Молодёжь на посткоммунистическом пространстве. Уфа. 2012. С. 1781-1789.

Мы полагаем, что в условиях перманентности социальных изменений и постоянных трансформаций современного общества необходимы иные акценты в интерпретации профессиональных стратегий (и любых других стратегий). Во-первых, в быстро меняющемся обществе подвергается сомнению сама возможность формирования долгосрочных планов. Во-вторых, опора на ценностно-ориентирующую систему в формировании стратегии в условиях меняющихся ценностей или даже ценностной аномии представляется проблематичным.

В связи с этим предлагаем опереться на категорию жизненных шансов индивидов, рассматриваемых как возможности, представленные индивидам со стороны макроуровня (институциональной структуры), а также на категорию капиталов или ресурсов, рассматриваемых как имеющиеся в распоряжении индивидов способы использования предоставляемых возможностей.

О «возможностном» измерении социального поля говорит П.Штомпка, подразумевая при этом ресурсы, которыми обладают индивиды, интегрированные в социальную структуру общества (властный ресурс, экономический ресурс и т.д.)⁷⁹. Мы же имеем в виду именно *прожективные* возможности, что лучше отражается словом «шансы», поскольку здесь предполагается и определенный элемент случайности и изменчивости. Жизненные шансы объективно обусловлены социально-профессиональной структурой, функционированием институтов рынка труда и образования. Однако сюда мы включаем и субъективную оценку этих возможностей, «шансов», опирающуюся на системы ценностных ориентаций индивидов и формирующую мотивационную структуру процесса профессионального самоопределения. Подчеркнем, что здесь важен момент переплетения объективного и субъективного. Таким образом, макро- и микроуровни социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры не рядоположены, а действуют, функционируют в рамках единого социального процесса.

⁷⁹ Штомпка П. Социология социальных изменений. Пер. с англ. М., 1996.

Отметим, что само понятие жизненных шансов в социологию было введено М. Вебером в связи с классовым анализом общества. Традиционно в социологии под жизненными шансами понимались материальные вознаграждения, социальные и культурные возможности, которых могут ожидать представители определенных групп или классов в рамках конкретного общества. В веберовском понимании жизненные шансы предстают, прежде всего, как возможности, а также имеют субъективный смысл, в отличие от ресурсов, - связаны с ожиданиями индивидов. Т.е. категория жизненных шансов обычно используется в связи с классовой структурой общества при анализе классовых различий, причем класс рассматривается как фактор жизненных шансов, поскольку жизненные шансы и классовая принадлежность коррелируют друг с другом. Жизненные шансы рассматриваются в связи с проблемой неравенства, а сегодня и в связи с мобильностью (как шансы продвижения). Таким образом, в современной социологии превалирует неовеберианский подход, согласно которому неравенство жизненных шансов среди индивидов и семей структурируется на основе класса.

Однако, на наш взгляд, возможен и иной подход: обращение к концепту «жизненные шансы» вне классового анализа. В частности, Э. Гидденс, рассматривая социальные изменения и связывая их с воспроизводством властных структур в обществе, анализирует именно не классовые, а индивидуальные жизненные шансы⁸⁰. У Бек и некоторые другие социологи говорят сегодня об индивидуализации жизненных шансов⁸¹. Поскольку классовые идентичности сегодня разрушаются, источником жизненных шансов могут выступать различные противоречия, не обязательно классовые, а значит, возможно использование концепта жизненных шансов именно в связи с анализом стратегического поведения индивидов.

Жизненные шансы зависят от ресурсов или капиталов индивидов; в конкретной ситуации, в том числе в ситуации профессионального

⁸⁰ Гидденс Э. Устройство общества: Очерк теории структуризации. М., 2003. С.356

⁸¹ См.: Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М. 2000; Emmison M., Western M. Social Class and Social Identity // Sociology. 1990. Vol. 24. №2. P. 241–253.

самоопределения, ресурсы индивидов различны (образовательные, квалификационные и др.) Жизненные шансы как результаты ресурсов (в зависимости от целей исследования) могут содержать различные показатели: продолжительность жизни, смертность, заболеваемость, количественные и качественные показатели образования детей, возможности мобильности и т.д. Применительно к целям нашего анализа мы вынуждены конкретизировать широкое поле жизненных шансов, обращаясь к ранее выдвинутым категориям «шансы на занятость», «шансы на профессиональное продвижение».

Также определенный интерес для наших задач представляет идея Р.Даррендорфа о двухэлементной структуре индивидуальных жизненных шансов. Р.Даррендорф полагает, что в жизненных шансах важны два момента: права индивида, связанные с *выбором* как таковым и социальная структура, порядок, которые должны обеспечивать индивиду возможности выбора. Отсюда мы можем сделать предположение, что, во-первых, собственно выбор, его наличие у индивидов важно для понимания роли стратегии индивидов в сопряженности профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, во-вторых, необходимо различать макро-условия для выбора (как шансы) и микро-возможности выбора (капиталы самих индивидов).

В своей монографии Р. Даррендорф анализирует жизненные шансы сквозь призму возможностей выбора индивида, а также связей с социальным окружением, ограничивающих формально возможное⁸². Первый элемент жизненных шансов – возможности выбора (*options*) предполагают право на выбор и наличие предложений. Индивид может иметь право устраиваться на работу по полученной специальности, но необходимо наличие вакансий по данной специальности на рынке труда в актуальной ситуации трудоустройства. Второй элемент индивидуальных жизненных шансов - привязки (*ligatures*) - связи индивида со значимыми группами и ценностями, могут способствовать либо препятствовать реализации выбора. В обществе складывается баланс возможностей выбора и социальных связей, удерживающих индивида в группе. В

⁸² Darendorf R. Life Chances: Approaches to Social and Political Theory. L., 1979.

связи с подвижностью идентичности, можно предположить, что сейчас количество привязок уменьшается. Но так ли это? На наш взгляд, меняется характер привязок, возникает относительная легкость «разрыва» старых привязок и установления новых.

Таким образом, можно рассматривать индивидуальные жизненные шансы как сочетание двух элементов – наличия у индивидов возможностей совершать выбор и социальных связей (привязок) или ограничений, от которых индивид зависит или которые обеспечивают реализацию выбора.

Стратегия индивида должна обладать определенной рефлексивностью – индивид должен постоянно отслеживать свои ресурсы и возникающие возможности извне. Соответственно сегодня стратегия поведения индивидов представляет собой соотнесение постоянно меняющихся жизненных шансов, предоставляемых индивиду извне, и ресурсов индивида (способностей, задатков, социальных связей, культурного капитала и др.) и их согласование с собственной ценностно-ориентирующей системой. При этом такое согласование предполагает как изменение, коррекцию средств, способов достижения ценностей-целей (пополнение образовательных, квалификационных и иных ресурсов), так и коррекцию ценностей, ориентирующих поведение индивида.

Формируя свои профессиональные стратегии, индивиды соотносят имеющиеся у них образовательные, профессионально-квалификационные и иные капиталы с представляющимися им со стороны общества (его институциональной структуры) шансами на занятость и профессиональную мобильность (возможное профессиональное продвижение, карьеру) и согласуют их со своей системой ценностно-ориентирующих целей в профессиональной жизни. Ценностные ориентации, лежащие в основе профессиональных стратегий индивидов, определяют выбор в ситуации профессионального самоопределения, а в результате реализации выбранной стратегии выстраивается карьерная траектория. Тем самым стратегия обеспечивает взаимосвязь процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на микроуровне.

Выделив основные элементы социального механизма как системы и показав их роль в обеспечении связи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой, следует далее рассмотреть социальный механизм как процесс.

Процессность социального механизма предполагает, что возможно выделение определенной последовательности или последовательностей в действии его элементов.

Рассматривая социальный механизм связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как процесс, протекающий в системе, мы, прежде всего, должны поднять вопрос о «пусковом» элементе механизма: какой элемент данного процесса может выступать первичным по отношению ко всем остальным, определяя запуск всей последовательности?

В условиях стабильной устойчивой социальной системы таким пусковым механизмом обычно выступает потребности индивидов в поиске своей профессиональной идентичности, которая возникает на микроуровне социального механизма и является основой формирования профессиональных ориентаций индивидов.

Затем вступают в действие элементы макроуровня социального механизма. Социальные институты профессионального образования и занятости формируют определенную конфигурацию шансов на профессиональную занятость и продвижение для индивидов (конкурс в учебные заведения по различным специальностям, ситуация на рынке труда, развитие отраслей экономики, структура свободных вакансий и т.д.).

Оценивая эти возможности извне и свои имеющиеся и необходимые ресурсы (способности, склонности к определенной деятельности, профессиональные интересы, связи др., уровень образовательной успеваемости) индивиды формируют свою профессиональную стратегию.

Реализация данной стратегии подразумевает вхождение индивидов в определенную социально-профессиональную группу, интеграцию в социально-профессиональную структуру. Место в этой структуре, занятая индивидом

социально-профессиональная позиция, содержит потенциальные возможности последующего продвижения, возможную профессиональную карьеру.

Далее вступает в действие внутренняя потребность индивида в самоутверждении, в продвижении и профессиональном росте, которая в совокупности с шансами на продвижение, обусловленными позицией в социально-профессиональной иерархии определяет карьерную траекторию.

В условиях неравновесности, нестабильности системы, ее подверженности трансформациям возможно нарушение, изменение данной последовательности во взаимосвязи профессионального самоопределения и карьеры. Возможно также выпадение из последовательности некоторых ее элементов, чреватое дисфункцией самого механизма, который в таком случае перестает обеспечивать связь процессов профессионального самоопределения и карьеры.

В настоящей работе мы проследим такие изменения в социальном механизме связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на примере российского общества.

Таким образом, под социальным механизмом взаимосвязи профессионального самоопределения и карьеры мы понимаем сложную динамическую систему взаимодействующих условий и факторов, включающую в себя социально-профессиональную структуру, социальные институты занятости и профессионального образования и профессиональные стратегии индивидов как субъектов самоопределения и карьеры, определяющую совместное протекание и взаимовлияние процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

1.3. Трансформация социального механизма взаимосвязи социальных процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как предмет социологического анализа

Осознание существования сложного многоуровневого социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры становится возможным в том случае, когда характер самой взаимосвязи начинает меняться. В силу этого изучение проблем взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры логичным образом подразумевает обращение исследовательского фокуса к трансформационным процессам. Поэтому в данном параграфе мы первоначально обратимся к методологии исследования трансформационных процессов в современном обществе, и затем, опираясь на нее, определим методологическую специфику изучения процесса трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. При этом мы будем исходить из того, что сами социальные механизмы, обладая свойством процессуальности, содержат в себе способности к постоянным трансформационным изменениям.

Современные социологические теории трансформационных изменений, и прежде всего модернизационная парадигма, проистекают из эволюционизма и функционализма, в той или иной мере развивая концепцию линейного и постепенного развития⁸³. Поэтому ключевая идея, выдвинутая модернизационной парадигмой относительно трансформационных процессов – это идея «перехода» от одной фазы к другой, от одного типа или состояния общества к другому: от традиционного общества к индустриальному, от традиции к инновации, от религиозности к светскости, от коллективности к персональности, к демократической форме власти, целерациональности, наличию отложенного спроса и т.д. Таким образом, модернизация как определенная фаза

⁸³ Модернизационная парадигма сопряжена с парадигмой прогрессивных изменений; оформившись к середине XX в., вызвала к себе повторный интерес социологов в связи с транзитивными процессами в Восточной Европе и России в к. 1980-х – 1990-х гг., и сегодня является наиболее разработанной теорией в мировой социологии, описывающей современные общественные трансформации.

трансформации или разновидность трансформационных изменений достаточно подробно охарактеризована социологами XIX-XX вв.⁸⁴

Однако мы полагаем, что процесс трансформации является более широким, нежели модернизация и продолжается в современном обществе. Современному обществу в целом присуща трансформационность – свойство быть подверженным постоянным изменениям. Это свойство отмечено рядом социологических теорий, в том числе фиксируется в идеях неструктурированности общества, фрагментарности структур З.Баумана, динамизма и изменчивости структур П.Штомпки, перехода к неравновесному, открытому обществу Дж.Урри и др. Поэтому мы не будем рассматривать трансформацию социального механизма взаимосвязи в плане окончательного перехода от одной формы к другой. Хотя именно в таком ключе социологи анализируют процесс модернизации обществ Восточной Европы 1990-х гг., когда процесс изменений подразумевал четко определенную конечную цель – интеграцию в Европейское сообщество и совместимость социальных и политических институтов с общеевропейскими⁸⁵. Мы будем исследовать трансформационный процесс как способность социальных систем (как общества в целом, так и его отдельных подсистем) к постоянным качественным изменениям.

Говоря о трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, мы согласны с П. Штомпкой и Т. Заславской, выделяющих в качестве сущностного признака трансформационных изменений системы – качественные изменения, имеющие комплексный характер, т.е. предполагающие изменения ее базовых элементов и связей между ними. Так П. Штомпка полагает, что помимо количественных изменений общественной системы, предполагаются «качественные изменения, а

⁸⁴ См. работы Ф. Тенниса, М.Вебера, Р.Парка, Тоффлера, Г.Беккера, У.Ростоу, С.Айзенштадта, Дж.Грегора, Б.Мура и др.

⁸⁵ См.: Chapman J. G., Silverman B., Vogt R., Yanowitch M. Double shift: Transforming work in postsocialist and postindustrial societies. A US post-Soviet dialogue // *Journal of Comparative Economics*. 1996. v. 22. p. 205-206; Naerpfer C. A new index of democracy - The democratization of the mass public in five Central European countries, 1991-1998 // *Sociologia*. 2001. v. 33, p. 251-274; Handl V. The left transformed in post communist societies. The cases of east-central Europe, Russia and Ukraine // *Europe-Asia Studies*. 2006. v. 58. p. 472-474; Zeman-Miszewska, E. Institutions in Processes of Transformation in Poland // *Transformations in Business & Economics*. 2013. v. 12. p. 501-511.

именно изменение структуры, сопровождаемое существенной модификацией всей сети взаимосвязей ее элементов в социальной системе или в социально-культурном поле, и изменение функций с важной модификацией в действиях системы или поля»⁸⁶.

Т.И. Заславская, также отмечая всеобщий социетальный характер трансформаций, предлагает их измерять по трем векторам: 1) социально-групповым структурам, 2) институциональным системам, 3) социальным практикам акторов. Причем Т. Заславская выделяет прямой или внешний результат трансформационного процесса в обществе, к которому относит изменение институциональной структуры общества, и более глубокий внутренний результат – изменения в социально-групповой структуре (стратификационные) и социокультурные сдвиги⁸⁷. Мы согласны с Заславской относительно неравномерности в протекании трансформационных процессов и ведущей опережающей роли институциональных изменений, поскольку они напрямую связаны с действиями основных субъектов (акторов) процесса, в первую очередь, групп, располагающих властным ресурсом (элит), а также остальных акторов, участвующих через практику инновационных, либо адаптивных стратегий. Однако Заславская считает, что незавершенность трансформационных изменений есть специфика российского общества: «проблема изменения базовых социальных институтов российского общества сегодня не менее остра и спонтанное возникновение и развитие новых социальных практик продолжается»⁸⁸. Мы же, говоря о трансформации, подразумеваем ее незавершенность как неотъемлемое свойство, которая свойственна любым современным социальным самоорганизующимся системам.

Рассматривая трансформацию социальных систем в данной логике, мы вынуждены обратиться к методологии синергетического подхода. Синергетика, выделяя общий для естественных и социогуманитарных наук класс систем,

⁸⁶ Штомпка П. Социология социальных изменений. М.: «Аспект-пресс», 1996. С. 39

⁸⁷ Заславская Т.И., Шабанова М.А. Социальные механизмы неправовых практик. // *Общественные науки и современность*. 2001. № 5. С. 5-17 (с.5)

⁸⁸ Заславская Т.И., В.А. Ядов. Социальные трансформации в России в эпоху глобальных изменений // *Социологический журнал*. 2008. № 4. С. 8-22.

исследует сложную динамику нелинейных самоорганизующихся систем и, следовательно, синергетический подход может быть эффективен для анализа трансформационных процессов в современном обществе, в том числе трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Применимость синергетического подхода в качестве социологической методологии исследования трансформаций связана с фактом усложнения социальной реальности. Усложнение социальной реальности происходит за счет тяготения общества к образованию глобальных информационных сетей (М. Кастельс), к хаотизации и новым формам самоорганизации, упорядочения хаоса (Дж. Урри), играизации (С. Кравченко), виртуализации (М. Паэту) и других процессов, фиксируемых новыми социологическими теориями⁸⁹. Кроме того, социальные и естественные процессы синтезируются. Общество сегодня является чрезвычайно сложной и техногенной системой, таким образом человеческий фактор начинает играть определяющую роль в эволюции природы (в том числе в планетарной эволюции; от глобального изменения климата до практики генного модифицирования и т.д.). Соответственно природные факторы (климатические изменения, стихийные бедствия...) становятся детерминантами социальных процессов (рискологическая концепция У.Бека). Современная наука постулирует сходство физических (естественных) процессов с социальными⁹⁰. Однако социальные процессы характеризуются большей степенью сложности вследствие субъективного фактора, а значит, обладают еще меньшей предсказуемостью, чем естественные. Также следует учитывать, что принципы, законы естественных наук не могут быть автоматически перенесены на социальную реальность, уместна лишь некоторая метафорическая аналогия в моделировании социальных процессов.

⁸⁹ Дидковская Я.В. Синергетический подход к изучению профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления: материалы всероссийской научно-практической конференции. Том I / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: УрФУ, 2014. С 66-70.

⁹⁰ Гамбурцев А.Г., Тарко А.М. Общие и особенные черты динамики процессов в природе и обществе// Пространство и время. № 2 (8). 2012. С. 53-64

На наш взгляд, синергетический подход содержит две идеи, методологически ценные для развития социологической концепции трансформационных процессов. Во-первых, это рассмотрение современного динамического общества как неравновесной среды (неустойчивой среды), в которой живут и действуют индивиды. Социальные процессы, которые протекают в данной среде, имеют нелинейный характер⁹¹. Во-вторых, это акцент на процессе самоорганизации и образования диссипативных структур в ходе этой самоорганизации, что предполагает разрастание нового в рамках старого.

Нелинейность, ключевое понятие и один из основных принципов синергетики,⁹² в физическом смысле означает, что если менять параметры среды, то последняя все дальше уходит от равновесия, таким образом, что при некотором их значении достигается порог устойчивости. В этом неустойчивом состоянии /Д.Я. – в социологии принято говорить – неопределенности/, которое называется точками бифуркации, какие-либо малые воздействия - флуктуации - могут привести к качественным изменениям этой среды. Причем в каждой точке бифуркации предполагается несколько (а не один) возможных вариантов изменения.

Самоорганизация – процесс образования новых (диссипативных) структур в рамках старого через хаотизацию среды, который свойственен таким открытым системам как общество. Нелинейный характер изменений делает процесс самоорганизации (образования новых структур) менее предсказуемым за счет возникновения спектра аттракторов - траекторий движения системы (точки или объекта): в случае социальной системы такими объектами могут быть индивиды, группы, институты, общество в целом.

Синергетический подход достаточно хорошо объясняет сущность трансформационного процесса как на макроуровне (со стороны изменений структур и институтов), так и на уровне активности индивидов. Он позволяет не

⁹¹ Важно, что современная социология не только меняет вектор исследования со структур на процессы и деятеля, подчеркивая их изменчивость, но и определяет характер самих изменений как нелинейный

⁹² В математическом смысле – это нарушение принципа суперпозиции в некотором явлении, когда результат суммы воздействий не равен сумме их результатов

только рассматривать современное общество как неравновесную среду, в которой индивиды под влиянием этой среды выбирают и движутся по выбранным индивидуальным траекториям (жизненным, профессиональным, карьерным), но и находить точки бифуркации на траекториях индивидов, когда необходимо осуществить выбор дальнейшей траектории исходя из имеющегося спектра аттракторов, обусловленных конфигурацией возможностей и жизненных шансов⁹³. Такова ситуация самоопределения в современном обществе, в которой мы видим ситуацию двойной неопределенности – внешней и внутренней, среды и объекта, движущегося в этой среде.

Ситуация двойной неопределенности чревата флуктуацией – отклонением системы от средних значений, т.е. от нормы, обычая, типичного образца, обуславливает появление нового (инновационных форм поведения), но в рамках старого. Это является причиной хаотизации, а главное, наличия противоречий между старыми структурами, обусловленными логикой прежних траекторий, и новыми диссипативными, т.е. возникающими в процессе самоорганизации, структурами. Новое разрастается, вовлекая в себя все новые элементы, таким образом, идет процесс структуризации, образования структур в результате движения объектов в неравновесной среде (в результате действий индивидов)⁹⁴.

В русле синергетического подхода трансформационные процессы в обществе предстают не как последовательный переход системы от одного состояния к другому, от одной формы к другой, более совершенной с точки зрения критериев прогресса, но как нелинейный процесс, предполагающий структуризацию в Гидденсовом смысле благодаря действиям индивидов в ситуации неопределенности, чреватый хаотизацией и противоречиями между старыми структурами и новыми структуризациями. Однако как таковой «переход» можно вычленил в этом процессе, поскольку действия индивидов в процессе их

⁹³ Здесь мы опираемся на принцип синергетики «система элементарна, элемент системен»

⁹⁴ См.: Дидковская Я.В. Синергетический подход к изучению профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления: материалы всероссийской научно-практической конференции. Том I / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: УрФУ, 2014. С 66-70.

самоопределения упорядочивают среду и тем самым структурируют ситуацию, придавая ей черты определенности, т.е. траектория движения системы в целом и траектории индивидов в ней могут обрести устойчивость на некоторый период времени, до следующего вхождения в зону бифуркации.

Таким образом, трансформация – это такой процесс самоорганизации социальной системы, который подразумевает изменение траектории ее движения в условиях неравновесности среды. Свойство трансформационности присуще всем самоорганизующимся системам, а результаты конкретных трансформаций могут рассматриваться как в определенной мере устойчивая траектория движения, которую лишь на некоторое неопределенное время обретает самоорганизующаяся система.

Будучи комплексным процессом, трансформационные изменения охватывают различные элементы системы и связи между ними.

В фокусе нашего исследования находится трансформация социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Соответственно под трансформацией социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры мы будем понимать качественные перманентные изменения, т.е. изменения его элементов на разных уровнях системы (на макро и микро уровнях) и их связей, которые ведут к появлению и утверждению нового качественно иного характера взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, в результате чего происходит смена траектории движения системы (социального механизма) и переход к новой модели взаимосвязи данных процессов.

Следовательно, чтобы изучить процесс трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в современном обществе, мы должны проанализировать изменения его базовых элементов:

Во-первых, на институционально-структурном уровне, включая изменения в социальных институтах, обеспечивающих занятость индивидов по выбранным

профессиям, изменения в институтах образования и профессионального образования, обеспечивающих процесс профессиональной подготовки индивидов и процесс накопления карьерного капитала индивидов, изменения в социально-профессиональной структуре, влекущих за собой изменения в иерархии престижа профессий как мотивирующего ориентира в ситуациях профессионального самоопределения индивидов;

Во-вторых, на уровне индивидов, а именно изменения в профессиональных стратегиях, появление новых типов стратегий, их согласование с институционально-структурными условиями профессионального самоопределения.

Также необходимо проанализировать их взаимовлияние, т.е. изменение в последовательности действия элементов механизма, так как изменение в одном элементе влияет на изменение в других и, наоборот, обусловлено изменениями в других элементах. Результатом данного анализа должен выступить набор характеристик (параметров) новой формирующейся модели взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Трансформация социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, будучи социальным процессом, характеризуется следующими его атрибутами:

- факторами, обуславливающими изменения;
- целенаправленностью/стихийностью процесса;
- направлением изменений (осями, векторами);
- скоростью протекания и интенсивностью изменений;
- этапами или фазами процесса.

Факторами трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры выступают протекающие в обществе процессы, которые затрагивают прямо или косвенно существование и функционирование элементов данного механизма на макро и микроуровнях и связей между ними, обуславливая контекст, условия для его трансформации.

Следуя логике В.А.Ядова, выделяющего глобальные и локальные процессы и объединяющего их в векторе движения всех современных обществ – глокализации, мы понимаем, что современные трансформации социальных систем обусловлены как глобальными факторами, так и локальными, спецификой конкретных обществ.

Среди глобальных факторов, определяющих условия трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, т.е. процессов изменений, охватывающих все общества, следует выделить процесс усиления неопределенности современных общественных систем, связанный с возрастанием скорости протекания социальных процессов в них.

Ситуация неопределенности находится в центре внимания многих современных социологических концепций и по разному характеризуется в работах зарубежных и отечественных социологов (З. Баумана, П. Бурдьё, Э. Гидденса, П. Штомпки, Ю. Зубок, С. Кравченко и др.)⁹⁵.

Причиной неопределенности социальной реальности называют ускорение темпов общественной жизни, возрастание скорости изменений, свойственное постмодернистскому обществу (либо обществу позднего модерна). Особенностью общества постмодерна является отсутствие устойчивости как таковой во всех сферах общества (экономике, политике и т.д.) Изменения становятся повсеместными и перманентными, они имеют ненаправленный характер, неожиданны и непредвиденны⁹⁶. Отсюда другая важная черта, в которой проявляется неопределенность – это неструктурированность общества, фрагментированность структур (З. Бауман), динамизм, изменчивость структур (П. Штомпка), в результате чего происходит уход от традиций, предписаний к конструированию идентичностей на основе индивидуального выбора (Э.Гидденс). Время адекватного функционирования институциональных структур (идеалов,

⁹⁵ См.: Бауман З. Текущая современность. Спб.: Питер. 2008. 240 с.; Кравченко С. Динамика современных социальных реалий // СОЦИС. 2010. № 10. С. 14-25; Чупров В.И., Зубок Ю.А., Уильямс К. Молодежь в обществе риска. М.: Наука. 2003; Гидденс Э. Ускользящий мир. Как глобализация меняет нашу жизнь. М.: Весь мир, 2004; Штомпка П. Социальное изменение как травма // СОЦИС. 2001. № 1. С. 6-16.

⁹⁶ Бауман З. Текущая современность. Спб.: Питер. 2008. 240 с.

ценностей, знаний, авторитетов и т.д.) сокращается. Как следствие этого смена идентификаций становится частью повседневности.

В качестве глобальных трансформационных тенденций, связанных с усилением неопределенности общества и затрагивающих социальный механизм взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, мы отмечаем глобальные изменения рынков, прежде всего рынка труда, связанных с появлением новых сфер экономики и занятости, неустойчивость экономического развития и подверженность кризисам, виртуализацию экономики в целом и занятости в частности.

Локальные факторы, касающиеся ситуации в конкретном обществе, отражают специфику трансформационных процессов в нем. Специфика заключается в функционировании общественных институтов данного общества – государства, собственности, рынков, институтов занятости и образования, регулирующих характер отношений деятелей. Определяется данная специфика институциональной матрицей конкретного общества, т.е. согласно С.Кирдиной первичной моделью его базовых экономических, политических и идеологических институтов, находящихся во взаимно однозначном соответствии⁹⁷.

Хотя, сам автор теории институциональных матриц полагает, что она в целом ориентирована на изучение наиболее неизменных основ общества (базовых институциональных структур), а не на изучение трансформаций, мы полагаем, что само понятие институциональной матрицы и его концепцию стоит принимать во внимание при анализе именно локальных (специфичных для конкретного общества) факторов трансформационных изменений, в том числе трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Это связано с тем, что институциональная матрица определяет конфигурацию трансформационных процессов конкретного общества, может способствовать или препятствовать трансформационным процессам в определенном направлении. Так, например, специфичное для России в сравнении

⁹⁷ Кирдина С. Теория институциональных матриц (Пример российского институционализма)/ Постсоветский институционализм /Под ред. Р.М. Нуреева, В.В. Дементьева. Донецк: Каштан, 2005. С. 75-101.

со странами Восточной Европы практически полное отсутствие института частной собственности и института наемного труда до 1990-х гг. определило существование жесткой системы обеспечения занятости – распределения специалистов всех уровней и соответственно наиболее «болезненный» противоречивый переход к рыночному регулированию занятости.

Также мы полагаем, что не только институциональные изменения влияют на процесс трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, но имеют значения и изменения, являющиеся результатом деятельности людей (акторов). Поэтому целесообразно выделить не только глобальные и локальные факторы, но и разделить их на две группы: 1. институциональные трансформации общества (или институциональные факторы трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры) и 2. деятельностные трансформации (или деятельностные факторы трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры).

Говоря об институциональных факторах, мы должны подчеркнуть, что т.к. трансформация предполагает именно глубинные качественные изменения в обществе, то их действие касается и изменений институциональных структур (базовых институтов собственности, профессионального образования, введение или упразднение наемного труда и т.д.) и институциональных форм (введение или упразднения платного образования, колебания на рынке труда, смена критериев профессиональной дифференциации, институционализация профессий и т.д.)

Деятельностные факторы трансформационного процесса отражают внутренний аспект изменений – в мотивации деятельности людей, в ее ценностных основаниях, в стратегиях поведения, которые затем закрепляются в социальной практике индивидов.

Факторы создают трансформационный контекст тех изменений, которые происходят собственно внутри, в самом механизме взаимосвязи

профессионального самоопределения и профессиональной карьеры и касаются его составляющих элементов, их взаимоотношений.

Мы предлагаем рассматривать эти процессы по двум направлениям, которые можно назвать «осями процесса трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры»:

1. Институционально-структурные изменения;
2. Трансформация в стратегиях поведения акторов.

Институционально-структурные изменения включают изменения социально-профессиональной структуры общества, влекущие за собой изменения в престиже профессий, и изменения в функционировании базовых социальных институтов, обуславливающих взаимосвязь профессионального самоопределения и профессиональной карьеры – институтов занятости и профессионального образования. Данные изменения влекут за собой изменения в еще одном элементе механизма, связывающем его макро и микроуровни, - в структуре шансов на занятость и продвижение, предоставляемых индивидам со стороны институциональных структур.

Трансформация стратегий поведения акторов (индивидов и групп) предполагает адаптацию, коррекцию сформированных стратегий индивидов, а также появление новых стратегий, не вписывающихся в дотрансформационный период.

Мы выделяем два субъекта, обладающих различной трансформационной активностью⁹⁸.

1. Индивиды, самоопределяющиеся в профессии и строящие свою профессиональную карьеру, определяют направление трансформации социального механизма «снизу»;

2. Элитные группы, благодаря реформаторской активности которых и использованию «властного» ресурса появляются новые нормы, «правила игры», регулирующие поведение «неэлитарных» групп индивидов. Обладая

⁹⁸ Здесь мы используем термин «трансформационная активность акторов» в значении, предложенном Т.И. Заславской

определенным властным ресурсом, они определяют направление трансформации механизма «сверху» (проводят реформы профессионального образования, проводят экономические преобразования, определяющие тенденции занятости, социальную мобильность профессиональных групп...), т.е. своей деятельностью воздействуют на институты рынка труда и образования, тенденции социально-профессиональной структуры, что в итоге формирует совокупность условий (возможностей) для профессионального самоопределения строящих свою карьеру индивидов. Как ответная реакция последних предполагается их адаптивное (более или менее успешное) или инновационное (с использованием творческих способностей, способностей к инновациям) поведение в изменяемых условиях.

В результате активности обоих субъектов рождаются именно «инновационные» профессиональные стратегии, подразумевающие иные способы обеспечения занятости, способы ее получения, новые формы и цели приобретения профессионального образования и его использования, новую мотивацию профессиональной деятельности, другое понимание профессионализма, что в конечном итоге ведет к образованию новых траекторий профессиональной карьеры индивидов.

Типизируясь, упорядочиваясь новые профессиональные стратегии начинают составлять инновационную социальную практику (например, предпринимательская деятельность в конце 1980-х – начале 1990-х гг., практика размещения резюме на сайтах рекрутинговых агентств при поиске вакансий в к. 1990-х гг., практика формирования профессиональных контактов в социальных сетях для карьерного продвижения в 2000-е гг. и др.) Социальная практика реализации профессиональной стратегии и ее элементы закрепляются, институционализируются в обществе, тем самым можно говорить о взаимозависимых, взаимовлияющих изменениях по обоим направлениям (осям) трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. С активностью выделенных субъектов трансформации социального механизма связан сложный характер идущих трансформаций, которые одновременно включают в себя как

целенаправленные, так и стихийные изменения (это во многом обуславливает его сложность и противоречивость). Действия первого субъекта – «элит» - групп индивидов, обладающих властным ресурсом и оказывающих влияние на изменение конфигурации возможностей (шансов на занятость и продвижение) для остальных индивидов, придают целенаправленный характер процессу трансформации. Адаптивное поведение второго субъекта – индивидов, имеющих дело с «заданными» изменениями конфигурации шансов на занятость и продвижение, образует стихийный характер трансформации.

Кроме того, важно, что изменения в институционально-структурном и в деятельностном направлениях идут не согласованно, скорее, наоборот, из-за различной скорости изменений и их противоположной направленности, частой неадекватности друг другу, трансформационный процесс приобретает противоречивый характер. Процесс трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры нельзя назвать последовательным линейным процессом движения от старого к новому. Новые структуризации вступают в противоречие со старыми структурами, порождая «эффекты нелинейности», которые выражаются как «парадоксальный» или кризисный характер взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Во-первых, мы имеем дело с противоречиями, обусловленными различной скоростью протекания трансформационных процессов по оси институционально-структурных изменений и по оси изменений в стратегическом поведении индивидов, а во-вторых, с противоречиями, обусловленными различной скоростью трансформаций элементов социального механизма внутри каждой оси.

Таким образом, мы можем обозначить следующие противоречия, которые возникают в процессе трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

1. Противоречие между трансформациями института профессионального образования и изменениями в профессионально-образовательных стратегиях индивидов.

Изменение нормативно-правового поля («правил игры»), регулирующего процесс получения профессионального образования, является ведущим по отношению к выработке новых профессионально-образовательных стратегий индивидами. Поэтому стратегии, сформированные в старых «отмирающих» институциональных условиях оказываются не эффективными, не работающими. Одновременно возникает необходимость задействовать появляющиеся новые возможности в институциональном поле образования (выбор новых регламентируемых способов поступления в вуз, новых направлений, ступеней, видов и форм получения образования и т.д.). Разрешением этого противоречия является адаптация, коррекция профессиональных и образовательных стратегий индивидов к новым институциональным условиям.

2. Противоречие между трансформацией в системе профессиональной занятости (института рынка труда) и формированием стратегий поиска места работы и трудоустройства.

Стратегии трудоустройства как часть профессиональных стратегий не успевают адаптироваться под достаточно быстрые колебания рынка труда, неожиданные «исчезновения» прежних, казалось бы, гарантированных рабочих мест, вакансий и появление новых. Однако главную роль в данном противоречии играют не изменения на рынке труда, которые сами по себе присущи рыночному регулированию занятости и не затрагивают ее институциональных изменений. Большее значение имеют собственно институционализация новых способов регулирования занятости, введение рыночных механизмов или их ограничение, институционализация новых форм и способов поиска работы и трудоустройства, которые требуют пересмотра уже сформированных стратегий или выработки принципиально новых стратегий трудоустройства от индивидов.

3. Между тенденциями социально-профессиональной структуры и стратегиями профессиональной карьеры индивидов.

Появление новых, не вписывающихся в существующую социально-профессиональную структуру индивидуальных профессиональных траекторий (которые реализуют кризисные или инновационные профессиональные стратегии,

адаптированные под новые институциональные требования), приводит к маргинальному положению в социальной и профессиональной структуре индивидов и групп, к неустойчивости, неопределенности их статуса и как следствие к разочарованию среди представителей этих групп в выбранном профессиональном пути, потребность в его пересмотре. Дальнейшее типизирование новых стратегий, распространение образцов профессиональных траекторий (процесс структуризации) влечет образование новых социально-профессиональных групп, утверждение их статуса и места в структуре и, тем самым, может снимать данное противоречие, завершая трансформационный процесс видоизменением социально-профессиональной структуры.

С другой стороны, уже произошедшие трансформации в социально-профессиональной структуре, обуславливающие резкие колебания престижа профессий и изменения его критериев, могут вступать в противоречие с «устаревшими» профессиональными ориентациями (на сферу деятельности с тенденцией понижения престижа), что требует от индивидов «пересмотра» стратегии, профессионального «пересаммоопределения» в процессе построения карьеры.

4. Противоречие между изменением института занятости и институтом профессионального образования.

Институт профессионального образования является более «инертным» элементом механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, для которого присуща некоторая консервативность, относительно невысокие темпы институциональных изменений по сравнению с институтами занятости, и прежде всего с рынком труда. В силу этого введение «сверху» новых институциональных механизмов, регулирующих занятость (способов, форм организации, обеспечения занятости) наталкивается на неготовность системы подготовки профессиональных кадров к взаимодействию с системой занятости (рынком труда, работодателями) на основе новых «правил игры». В результате разрушаются сложившиеся межинституциональные связи, а новые еще не возникают. Структура выпускников профессиональных учебных

заведений, ориентированная на старые запросы системы занятости перестает соответствовать актуальной, «институциональный контекст» ситуации профессионального самоопределения и карьерного старта уже содержит в себе проблему трудоустройства, адекватного как потребностям индивидов, так и потребностям общества (ситуации на рынке труда).

Кроме того, рынок труда как динамичный институт, регулирующий занятость в современном обществе, быстрее аккумулирует в себя тенденции институционализации профессий: появление новых «профессиональных ниш», отмирание «старых» профессий, под которые снижается число вакансий, но ведется подготовка в системе образования. В результате возникает кризис профессионального самоопределения – карьерные перспективы закрываются для определенных профессий и расширяются для других. Противоречие разрешается за счет институционализации различных форм и видов дополнительного и базового профессионального образования, которые может предложить общество для создания возможностей пересаммоопределения и переобучения индивидам.

5. Противоречие между трансформациями социально-профессиональной структуры и развитием (модернизацией, реформированием) института профессионального образования.

Изменения, связанные с институциональной структурой образования, как правило, представляют собой трансформации инициированные «сверху», путем реформирования системы образования усилиями групп, обладающих властным ресурсом. Введение новых институциональных правил, норм, регулирующих поступление в профессиональные учебные заведения, регламентирующих условия доступа к профессиональному образованию и условия его получения, изменения уровневой структуры образования, учреждение новых видов, форм образования опережают изменения в социально-профессиональной структуре (или идут с ними вразрез). В результате индивиды, выстраивающие свои профессиональные и карьерные траектории с учетом «образовательных нововведений» не вписываются в существующую социальную структуру, их образовательный статус не подкреплён финансовым или др. Институциональные

изменения образования, насаждаемые «сверху», оказываются невостребованными «снизу», поскольку дезориентируют индивидов в ситуации профессионального самоопределения, осложняют выбор способа получения образования, профессии, карьеры.

6. Противоречия между тенденциями рынка труда, изменениями всего института занятости и трансформациями социально-профессиональной структуры.

Престиж профессии, будучи ценностным отражением социально-профессиональной структуры в сознании групп и индивидов, более инертен и слабо реагирует на тенденции динамичной системы рынка труда (и изменения в институте занятости в целом). Формируются профессиональные ориентации индивидов на престижные, но не востребованные виды деятельности. Данное противоречие чревато трудностями реализации профессиональной стратегии на этапе трудоустройства и карьерного старта в рамках первичного профессионального самоопределения.

Таким образом, неравномерность, противоречивость трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры заключается в том, что в рамках выделенных противоречий существуют сравнительно инертные (полюса) элементы, для которых характерна, как правило, невысокая скорость трансформаций, например, институт профессионального образования, и сравнительно динамичные, гибкие, такие как рынок труда (Рисунок 3).

Выделенные противоречия 1-3 относятся к межуровневым противоречиям, которые возникают вследствие резких радикальных институционально-структурных изменений в социальном механизме взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры (появления института частного найма, изменений «правил игры» на рынке, резкого сокращения секторов занятости, изменений условий приема в профессиональные учебные заведения и т.д.), которые существенно и быстро меняют конфигурацию шансов на занятость и продвижение для самоопределяющихся в профессии индивидов. Последние, в

свою очередь, вынуждены не всегда адекватно приспособлять свои «переставшие работать» стратегии профессиональной карьеры к новой конфигурации шансов. Взаимосвязь между профессиональной карьерой и профессиональным самоопределением теряет свой последовательный или причинно-следственный характер.

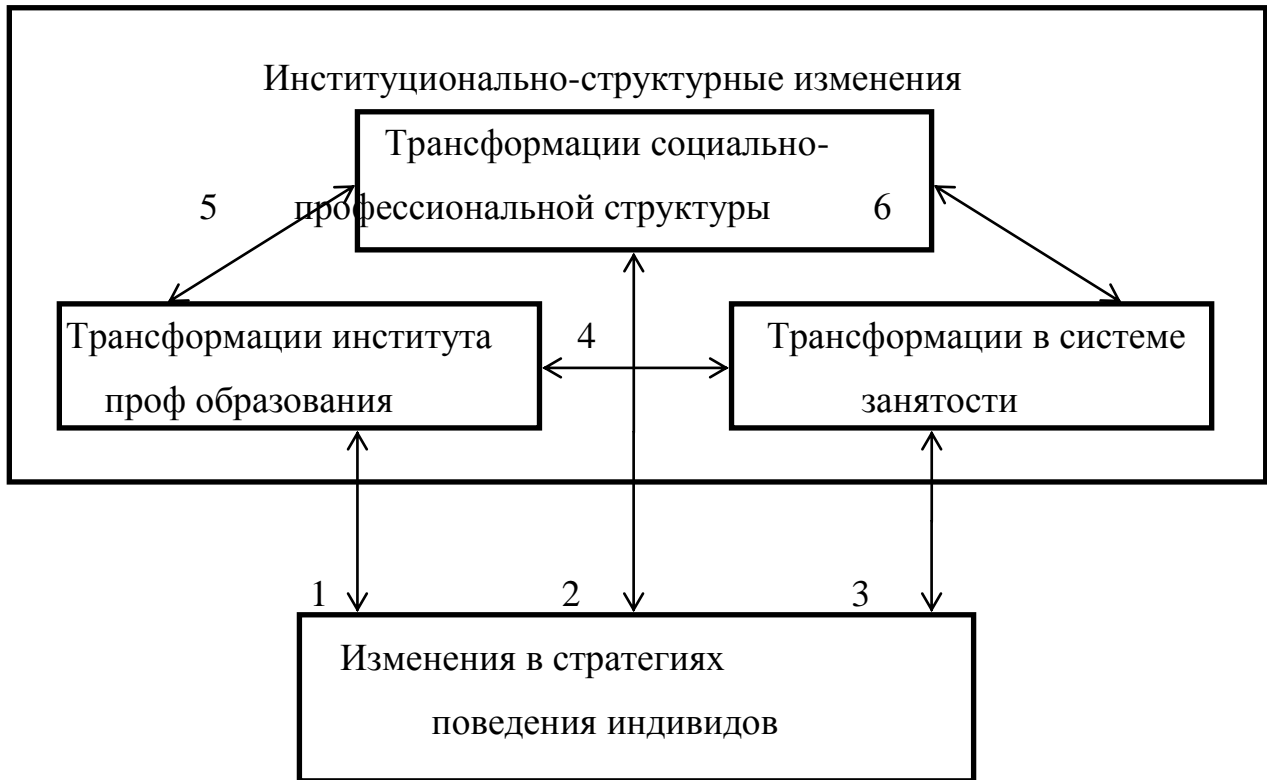


Рисунок 3. Противоречия трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Изменения в деятельности индивидов, напротив, могут опережать изменения социальных институтов занятости и образования, (появление инновационных видов профессиональной деятельности, еще не прошедших этап институционализации, неформализованных способов рекрутинга и др.), что также может приводить к разрыву однозначной причинно-следственной связи профессиональной карьеры с профессиональным самоопределением, к ее парадоксальному характеру.

Противоречия 4-6 относятся к рассогласованию скорости или направления изменений в различных элементах институционально-структурной оси, в

частности, когда профессиональное образование не успевает за колебаниями рынка труда, а престиж противоречит тенденциям рынка труда или образования. Результатом является структурное рассогласование критериев успешности профессиональной карьеры, одновременно выступающими мотивами при самоопределении: дохода представителей профессиональной группы, уровня образования и квалификации, престижности занятия (фиксируемое на уровне социально-профессиональной групповой структуры). Такое рассогласование обуславливает неопределенность, «расплывчатость», неясность для самоопределяющихся индивидов их шансов на занятость и на будущее профессиональное продвижение, дезориентирует их при формировании стратегий, что снова чревато парадоксальностью связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Таким образом, анализ процесса трансформации социального механизма профессионального самоопределения и профессиональной карьеры должен строиться не только на фиксировании того, какие именно изменения в том или ином его элементе происходят или произошли, а в каком отношении изменения в одних элементах находятся относительно трансформаций в других элементах (опережают, отстают или идут согласованно) и к каким явлениям это может привести или уже привело.

Как и для любого социального процесса, характеризующегося некоторой длительностью протекания, так и для процесса трансформации механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры возможно выделение некоторых стадий, этапов, временных фаз, каждая из которых будет обладать определенной спецификой. Возникает вопрос: на основании каких критериев возможно выделить эти стадии применительно к анализируемому трансформационному процессу? Мы предлагаем использовать в качестве оснований для выделения временных стадий процесса уже рассмотренные нами его характеристики:

- на основе доминирующих факторов процесса (глобальных или локальных);

- ведущей оси трансформации (институционально-структурной или деятельностной);
- скорости процесса;
- его целенаправленности (стихийности).

Опираясь на данные критерии, возможно характеризовать и выделять определенные стадии процесса трансформации социальных механизмов, в том числе стадии процесса трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Выводы по главе 1.

Проанализировав концептуальный смысл и значение процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в социальной системе, мы выявили исходные теоретические предпосылки, позволяющие рассматривать их во взаимосвязи.

Существование данной взаимосвязи обеспечивается наличием общих компонентов, участвующих в регулировании, как процесса профессионального самоопределения, так и процесса профессиональной карьеры. Среди таковых мы выделили социально-профессиональную структуру, статусообразующие социальные институты образования и занятости, а внутренние элементы процессов самоопределения и карьеры, в том числе потребности в саморазвитии и самореализации, профессиональные и жизненные ориентации и намерения индивидов, их интересы и склонности, ресурсы и капиталы, интегрированные в стратегии профессионального самоопределения и карьеры.

Профессиональная карьера предстает как процесс выстраивания индивидом траектории своего движения в поле меняющихся социально-профессиональных позиций при реализации своей стратегии достижения успеха. Профессиональное самоопределение при этом является субъективно значимым событием на карьерной траектории индивида, предполагающее смену ее направления и связанное с выбором новой профессиональной идентичности.

Анализируя сущность и смысл понятия взаимосвязи с социологической точки зрения, мы пришли к заключению о возможности исследования взаимосвязи социальных процессов путем обращения к понятию социального механизма. При этом под социальным механизмом взаимосвязи профессионального самоопределения и карьеры мы понимаем сложную систему взаимодействующих условий и факторов, включающую в себя социально-профессиональную структуру, социальные институты занятости и профессионального образования и профессиональные стратегии индивидов как субъектов самоопределения и карьеры, определяющую совместное протекание и взаимовлияние процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, а также имеющую способность к постоянным трансформациям.

Обнаруженная нами методологическая функция социального механизма в изучении взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры заключается, во-первых, в возможности исследовать взаимосвязь между процессами профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как целостность, выделяя уровни, элементы и связи между ними; во-вторых, в одновременной возможности исследовать процесс трансформации данной взаимосвязи, ее результат, выражающийся в изменении характера и типа взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой и роль различных факторов в этом процессе.

Следуя интегративному подходу, в структуре социального механизма мы выделили макро и микроуровни его анализа. Макроуровень (или институционально-структурный уровень) включает в себя социально-профессиональную структуру, социальные институты рынка труда и профессионального образования, микроуровень социального механизма представлен таким его элементом как стратегии профессиональной карьеры индивидов.

Анализируя взаимодействие макро и микроуровней социального механизма, обеспечивающих взаимное протекание процессов профессионального

самоопределения и профессиональной карьеры, мы показали эффективность обращения к процессу представления индивидам «шансов на занятость профессиональную мобильность», понимаемых как прожективные возможности индивидов. Шансы на занятость и профессиональное продвижение объективно обусловлены социально-профессиональной структурой и функционированием институтов рынка труда и образования и получают субъективную оценку индивидов, опирающуюся на систему ценностных ориентаций индивидов. Они формируют мотивационное поле процесса профессионального самоопределения и тем самым обеспечивают связь профессионального самоопределения с процессом карьеры.

Учитывая, что социальный механизм взаимосвязи, будучи динамической неравновесной системой, обладает свойством процессности, т.е. содержит в себе способность к постоянным трансформациям, мы пришли к выводу, что его трансформацию необходимо рассматривать не как переход от одной формы к другой, а как способность неравновесной системы к постоянным незавершенным качественным изменениям.

Опираясь на методологию синергетического подхода, мы предложили анализировать процесс трансформации социального механизма взаимосвязи как нелинейный процесс, т.е. показали его труднопрогнозируемость, многовариантность и противоречивость в результате образования диссипативных структур. При этом в качестве результата трансформации следует рассматривать качественное изменение траектории движения социального механизма как неравновесной динамической системы, которое определяет принципиально иной характер взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Мы выделили глобальные и локальные факторы, влияющие на процесс трансформации социального механизма, определили оси трансформационных процессов в данном механизме, выявили спектр противоречий трансформационного процесса, возникающий в результате неравномерного его протекания по структурно-институциональной и деятельностной осям. В

последующих главах работы мы проследим этот противоречивый процесс поэлементно на каждом уровне социального механизма и выявим содержание и направление изменений характеристик взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в современном обществе.

ГЛАВА 2. ТРАНСФОРМАЦИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ НА ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-СТРУКТУРНОМ УРОВНЕ

Глобальным контекстом трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на институционально-структурном уровне выступает ситуация неопределенности, сложившаяся в современном обществе (обществе постмодерна) и обусловленная возрастанием скорости протекания социальных процессов в нем.

Одним из результатов действия фактора возрастания неопределенности в профессиональном мире является появление, развитие и институционализация за последнее десятилетие занятий транспрофессионального характера. Распространение транспрофессионализма рассматривается как итог третьей профессиональной революции (Дж. Перкин⁹⁹), что предполагает изменения в способах профессиональной деятельности и формах ее организации. Происходит переориентация с массовых профессий на профессии (занятия), не предполагающие такой жесткой специализации, а также на профессии с ведущей формой организации в виде профессиональных и межпрофессиональных сетей¹⁰⁰.

Трансформацию институциональной структуры российского общества дополнительно определяет набор локальных факторов, обусловленных спецификой резкого перехода от ситуации жесткой определенности к существенной неопределенности, получившей достаточно полную характеристику в работах Ю. Зубок и В. Чупрова¹⁰¹.

Настоящая глава работы посвящена процессу трансформации механизма взаимосвязи на его институционально-структурном уровне (по оси институционально-структурных изменений) под действием как глобальных, так и

⁹⁹ Perkin G. The Rise of Professional Society. L. 1990

¹⁰⁰ Становлению и распространению таких профессий способствует появление инновационных инфокоммуникационных технологий и инновационных направлений деятельности в современном, в том числе и российском, обществе: развитие маркетинговых и цифровых коммуникаций (digital pr), SR-pr в социальной сфере, территориального брендинга, интернет-коммуникаций, включая создание и поддержку корпоративных форумов, социальных сетей и блогов (интерактивные коммуникации) и т.д.

¹⁰¹ Зубок Ю.А., Чупров В.И. Социальная регуляция в условиях неопределенности. Теоретические и прикладные проблемы в исследовании молодежи. М.: ACADEMIA. 2008.

локальных трансформирующих факторов, что выразилось в изменениях в функционировании социальных институтов занятости и профессионального образования и резких изменениях социально-профессиональной структуры российского общества. Мы рассматриваем, как данные изменения трансформируют конфигурацию шансов на занятость и профессиональное продвижение и, тем самым, влияют на трансформацию социального механизма взаимосвязи на уровне индивидов.

2.1 Трансформация институтов занятости и профессионального образования

Направление и специфика трансформации социальных институтов занятости и профессионального образования в современном российском обществе во многом предопределены существовавшим длительный период экономическим укладом общества, а именно, системой регулирования занятости в виде государственного планового распределения специалистов всех уровней, их бесплатной профессиональной подготовкой и отсутствием рынка образовательных услуг.

Осуществлялось централизованное планирование подготовки кадров в соответствии с потребностями народного хозяйства. Такая ситуация порождала проблему несоответствия между устремлениями молодежи при выборе профессии, уровня профессиональной подготовки и общественным производством, на которую указывал еще В. Н. Шубкин.

Система принудительного распределения выпускников профессиональных учебных заведений начала внедряться в российском обществе с 1930-х гг. и обеспечивалась целым набором нормативных документов¹⁰². Кроме

¹⁰² См.: Постановление ЦИК и СНК СССР от 16 сентября 1930г. «О материальном обеспечении учащихся вузов, техникумов и рабфаков и о порядке направления на работу лиц, окончивших вузы и техникумы» (СЗ, 1930, №47, ст.488); Приказ министра высшего и среднего специального образования СССР от 1 октября 1963 г. № 302 «Об утверждении Положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения»; Приказ Минвуза СССР от 30 июля 1980 г. № 870 «О введении в действие положения о межреспубликанском, межведомственном и персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения» и др.

того, что распределяющиеся молодые специалисты обязывались явиться на место распределения и отработать на нем определенное количество времени (от пяти лет до 1 года впоследствии), руководителям и должностным лицам строго запрещалось использовать молодых специалистов не по специальности. Функционирование механизма планового распределения подкреплялось системой санкций для отклонения от установленных норм: «предоставить Министерству высшего и среднего специального образования СССР право по ходатайству предприятий, учреждений и организаций лишать в отдельных случаях дипломов об окончании высших или средних специальных учебных заведений специалистов, которые уклоняются от работы по специальности в соответствии с распределением и заключенными контрактами и тем самым нарушают свои обязанности перед государством; запретить руководителям предприятий, учреждений и организаций принимать на работу молодых специалистов, не проработавших трех лет после окончания ими учебного заведения, без путевок о направлении на работу или документов о предоставлении права поступать на работу без распределения»¹⁰³. Статус «молодой специалист», который получал выпускник высших или средних учебных заведений, являлся социально-правовым, т.е. предоставлял выпускнику определенные права и социальные гарантии (в том числе, трудоустройства по специальности) и налагал соответствующие обязанности.

В результате функционирования такой системы обеспечивалась гарантия трудоустройства по полученной профессиональной подготовке, гарантировалось рабочее место в соответствии с полученной квалификацией и специальностью. Таким образом, шансы на занятость, причем по полученной профессии, были практически стопроцентными. Более того, государство даже обязывало с той или иной степенью жесткости следовать выбранной профессиональной траектории. Это сформировало прозрачную и жестко определенную ситуацию профессионального выбора с предсказуемыми последствиями для выпускников

¹⁰³ Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 21 мая 1964 г. № 499 «Об использовании молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений»

учебных заведений, но вносило и существенные ограничения на выбор ими места работы и планирование профессиональной карьеры.

Другим результатом существования системы распределения специалистов явилась локализация профессионального выбора в молодежном возрасте, т.е. до получения первичной профессиональной подготовки. После получения профессиональной подготовки выбора уже не могло быть, соответственно профессиональная карьера за редким исключением строилась в рамках полученной профессиональной подготовки. Таким образом, государство предписывало только одну профессиональную траекторию, существовала система санкций за отклонение от нее.

С 1980-х гг. действие механизма обязательного планового распределения выпускников становится дисфункциональным, его расшатывание происходит как со стороны молодых специалистов, которые все чаще «уклонялись» от навязываемого места работы, так и со стороны предприятий-заказчиков, которые отказывались от выпускников. В конце 1980-х – начале 1990-х гг. система распределения существовала скорее номинально, однако в 1990-м г. все еще большая часть выпускников (74%) направлялись на работу, остальные трудоустраивались самостоятельно¹⁰⁴.

Сама структура занятости вносила свой вклад в жесткую последовательную связь между профессиональным самоопределением и карьерой в рамках выбранной профессии. Известно, что в советской экономической системе существовало доминирование производства как сектора занятости, в том числе и идеологическое, над сферой услуг (Приложение, Таблица 1). Удельный вес занятых в промышленности составлял в 1990 г. 30,3%, а в сфере финансов, кредита и страхования 0,5%, торговли 7,8%; для сравнения – к 2004 г. в России численность занятых в промышленности сократилась до 21,5%, а в торговле, напротив, возросла до 17,2%, что приблизило Россию к показателям структуры

¹⁰⁴ Трудоустройство и трудоустраиваемость выпускников российских вузов: история и современность: монография// под науч. ред. И.С. Болотина и В.Ф. Пугач. М., Спб: МАТИ, Нестор-История, 2012. С.27 (192 с.)

занятости ряда европейских стран¹⁰⁵. В силу этого развитие и институционализация инженерных профессий происходила в ущерб профессиям социально-гуманитарного профиля. Инженерно-технические профессии пользовались большим престижем, нежели гуманитарные.

Такая ситуация снимала возможное противоречие во взаимодействии институтов занятости и профессионального образования, поскольку данной структуре занятости отвечала и планируемая структура подготовки кадров в советском обществе, когда профессиональные учебные заведения готовили большей частью специалистов инженерно-технического профиля, имеющих довольно узкую специализацию в рамках производства.

Гарантированность трудоустройства по специальности снимала уже межуровневое противоречие между институционально-структурным контекстом профессионального самоопределения и карьеры и индивидуальными стратегиями трудоустройства и карьеры, поскольку отсутствие института рынка труда как такового вносила стабильность в структуру занятости.

Важно в данной ситуации, что в итоге профессионально-образовательное самоопределение и последующее построение карьеры происходит в достаточно предсказуемом, ясном для субъекта институциональном контексте. Такая ситуация вносила свой вклад в одновариантность профессиональных карьер и тем самым обеспечивала хронологическую последовательность процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Предсказуемость, устойчивость (неизменяемость) и «уравнительность» шансов на занятость и последующее продвижение было обусловлено и спецификой функционирования института профессионального образования. Отсутствие рынка образовательных услуг и бесплатность всех уровней образования обеспечивало его относительную доступность для различных социальных групп, однако снижало возможность смены направления карьерной траектории. Подача документов сразу в несколько учебных заведений или на

¹⁰⁵ См. Капелюшников Р. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика. // Вопросы экономики. 2006. №10. С. 19-40.

несколько специальностей подготовки отсутствовала. Возможность получения второго высшего образования органичивалась гарантированной профессиональной подготовкой. Случаи получения второго высшего образования были достаточно редки до 1990-х гг., поскольку получение второго диплома за государственный счет не поощрялось. Сложившаяся система повышения квалификации также не располагала к смене профессиональной траектории, в основном, была ориентирована на продолжение образования в уже выбранном русле.

Само образование, его накопление и качество не рассматривалось как ресурс, повышающий шансы индивида на быстрое карьерное продвижение. Получение высшего образования хотя и предоставляло индивидам профессию со сравнительно лучшими условиями труда и несколько более высокой оплатой труда в среднем, но не давало масштабных преимуществ в улучшении качества жизни и последующего продвижения (соотношение средней зарплаты работников с высшим образованием и средней зарплаты в целом составляли в 1980-е гг. только 1,22¹⁰⁶), соответственно высшее образование (и профессии, предполагающие, его получение) не служило предметом всеобщих притязаний¹⁰⁷. Согласно Большой советской энциклопедии в 1976 г. доля лиц с высшим образованием составляла 9% в составе населения, при этом абсолютное число студентов в 1970-е гг. по РСФСР составляло 2671 тыс. человек, в 1980 г. только каждый третий выпускник школ хотел продолжить образование в вузе¹⁰⁸. (Для сравнения по данным Росстата за 2012 г. исследований условий жизни населения России примерно 24% населения имеют высшее образование, и втрое выросло количество студентов¹⁰⁹.) Система «целевой» подготовки специалистов способствовала закреплению выпускников на конкретном предприятии. В силу

¹⁰⁶ Лукин В.Н., Мусиенко Т.В., Федорова Т.Н. Развитие советской высшей школы / URL: <http://www.vivakadry.com/81.htm>

¹⁰⁷ Дидковская Я.В. Динамика стратегий профессиональной карьеры молодежи в условиях трансформации модели профессионального самоопределения // Известия Уральского федерального университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. 2014. №2(126). С. 117-131.

¹⁰⁸ Высшие учебные заведения // Большая советская энциклопедия. 3-е изд.; Лукин В.Н., Мусиенко Т.В., Федорова Т.Н. Развитие советской высшей школы / URL: <http://www.vivakadry.com/81.htm>

¹⁰⁹ Росстат. 2013. / URL: <http://www.rg.ru/2012/12/11/laikam.html>

этих причин смена не только профессии или сферы деятельности, но и организации, места работы были сравнительно редки, профессиональная карьера, как правило, разворачивалась в рамках одной организации, одного предприятия.

Таким образом, особенности социальных институтов занятости и профессионального образования в российском обществе до н. 1990-х гг. воспроизводили для самоопределяющихся индивидов достаточно устойчивую, практически не подверженную изменениям, прогнозируемую, мало зависящую от ресурсов (материальных, социальных) индивидов, конфигурацию шансов на полную занятость по полученной профессии и шансов на карьерное продвижение в рамках данной профессии. Это соответственно обеспечивало институциональные условия для жесткой, детерминированной связи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой индивидов.

Специфика функционирования институтов занятости и профессионального образования в обществе определяла соответствующую роль и место данных институтов как элементов социального механизма связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в обеспечении этой связи.

Исходным звеном в последовательности действия элементов социального механизма выступала потребность самоопределяющихся индивидов в поиске своей профессиональной идентичности (либо социальная потребность в получении определенного статуса благодаря профессии, виду труда). На основе самооценки внутренних ресурсов формировались профессиональные или социально-профессиональные ориентации индивидов.

Далее шансы на получение профессионального образования корректировали исходные профессиональные ориентации индивидов, на основе оценки шансов на поступление в учебные заведения на соответствующие специальности и сопоставлении их со своими профессиональными ориентациями формировались профессиональные стратегии. Реализация данной стратегии позволяла индивидам интегрироваться в социально-профессиональную структуру.

Шансы на занятость согласно профессиональному выбору в условиях системы распределения специалистов являлись достоверными, а не вероятностными, и потому не играли роли в социальном механизме связи профессионального самоопределения и карьеры, фактически отсутствовали в последовательности его элементов.

Шансы на продвижение, т.е. последующую карьеру, в общем, определялись институтом образования, точнее первичным профессиональным образованием.

Место в социально-профессиональной структуре, полученное благодаря первичному профессиональному образованию, определяло возможности карьеры. Соответственно институт профессионального образования выступал ключевым элементом в последовательной связи между профессиональным самоопределением и последующей поступательной карьерой.

Экономические и социальные реформы н. 1990-х гг. послужили толчком для резких базовых институциональных изменений в Российском обществе. К таким изменениям, обуславливающим трансформацию социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, можно, прежде всего, отнести формирование рынка труда и рынка образовательных услуг.

Рассмотрим значимость для изменения характера взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой в России перехода к рынку труда от гарантированной государством (посредством системы распределения специалистов и других механизмов) занятости по профессиям, имеющим стабильный социальный статус.

Выбор профессии, занятия начинает осуществляться в условиях конкуренции на рынке труда. Поскольку соотношение спроса и предложения на рынке рабочей силы постоянно меняется, при этом характер изменений трудно прогнозируем, в ситуации профессионального выбора возникает изменчивость и нестабильность, причем не только в кризисные периоды. Условия профессионального самоопределения уже нельзя назвать определенными, тем более что между первичным выбором профессии и трудоустройством, как

правило, существует временной лаг в виде профессиональной подготовки (до 5-6 лет в случае получения высшего профессионального образования).

Резкое институциональное изменение регулирования занятости в 1990-е гг. в виде «введения сверху» института рынка труда обусловило возникшее острое противоречие между возникшей необходимостью самостоятельного поиска работы, ее негарантированностью, риском потерять имеющуюся работу и отсутствием практик такого поиска, которые могли бы быть включены в стратегию трудоустройства и поведения на рынке труда в целом.

Прежде всего, основным следствием отхода от массового распределения явилась вероятность безработицы. По данным Госкомстата России в 1994г. среди экономически активного населения не имели работу 12% граждан, а в 1999г. безработица составила уже более 14,6%. По данным Общественной Палаты РФ с 1992г. по 1999г. безработица в России по методологии МОТ выросла с 3,9% до 9,2%¹¹⁰. Молодежная безработица в 1992-1997 годах в возрастной группе лиц до 30 лет достигла 40%, а доля молодежи в возрасте до 25 лет составила 25% от числа всех безработных¹¹¹.

Опрос выпускников вузов, проведенный нами в конце 1990-х гг. и в 2009 гг. показал, что 19-21% выпускников отмечали, что им трудно было найти работу с достойной оплатой после окончания вуза. Более 5% выпускников 1997-2001 гг. столкнулись с отсутствием вакансий по своей специальности, а среди выпускников относительно благополучных 2005-2009 гг. таких уже более 10% (Таблица 1).

¹¹⁰ Доклад о состоянии гражданского общества в РФ. Общественная Палата РФ. М. 2009. С.9 /URL: <http://www.oprf.ru/documents/1151/1256/> (дата обращения 02.05.12)

¹¹¹ Константиновский Д.Л. Молодежь 90-х: самоопределение в новой реальности. М.: Центр социологии образования РАО. 2000.С.35

Динамика проблем трудоустройства после вуза

(в % по столбцам)

С какими трудностями Вы столкнулись при устройстве на работу (поиске) после окончания вуза?	Когорты выпускников вузов		
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009	Всего:
на тот момент не было вакансий по моей специальности	5,6	10,2	8,3
не было опыта практической работы (стажа)	30,3	26,5	28,1
специальность оказалась никому не нужной, не перспективной	3,1	1,5	2,2
трудно было найти более-менее оплачиваемую работу	21,0	19,3	20,0
особых трудностей не возникло	38,5	35,6	36,8
Другое	1,5	6,8	4,6
Всего:	100,0	100,0	100,0 ¹¹²

Существование безработицы повлияло на социально-профессиональные ориентации молодежи и других социальных групп. Согласно социологическим исследованиям гарантия занятости начинает выступать фактором выбора профессии, индивиды пытаются выбрать специальности менее подверженные безработице.¹¹³ Однако предвидеть это в условиях изменчивости рынка труда и изменчивости социального положения представителей разных профессиональных групп практически невозможно. Согласно результатам нашего исследования социального самочувствия молодежи Свердловской области 15% молодых людей в

¹¹² Данные опроса выпускников представлены в информационно-аналитическом отчете по результатам исследования: Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий / под ред. Вишневого Ю.Р., Дидковской Я.В., Певной М.В.// Информационно-аналитический отчет. Екатеринбург: УрФУ, 2011. 167 с.

¹¹³ См.: Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М., 2010. – С. 229; Кириенко Л.В. Результаты социологического исследования профнамерений учащихся выпускных классов общеобразовательных учреждений Московской области / URL: http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book2_html/13_kireenko.htm

возрасте до 20 лет отметили в качестве мотива выбора профессии гарантию от возможной безработицы, а среди 26-30 летних уже почти 25% указали на значимость такого мотива.

Гарантированность трудоустройства как мотив выбора профессии вытесняет содержательные мотивы, связанные с поиском профессиональной идентичности, своего призвания. Следовательно, потребность в профессиональном самоопределении перестает выступать универсальным исходным пусковым элементом в социальном механизме, обеспечивающим связь профессионального самоопределения и карьеры.

Нестабильность рынка труда дополняется нестабильностью рынка образовательных услуг. Кроме того, как показывает ряд социологических исследований¹¹⁴, рынок образовательных услуг в России практически сразу входит в противоречие с рынком труда. Это связано с двумя обстоятельствами: более инерционная к трансформациям система образования продолжает ориентироваться на подготовку специалистов адекватных старой структуре занятости с превалированием сектора промышленного производства; образовательные учреждения начинают реагировать на потребности абитуриентов и их родителей, открывая обучение по специальностям, не востребованным на рынке труда, но популярным и модным. Некоторая инерционность системы образования, рассогласованность рынка труда и образовательных услуг вносит свой вклад в усиление степени неопределенности ситуации профессионального самоопределения, дезориентируя субъектов профессионального выбора.

В условиях возможной безработицы и вероятностного характера шансов на занятость по профессии перед индивидами возникла необходимость срочно выработать какую-либо стратегию поиска работы, самоопределиться в возможных способах трудоустройства. Отмена планового распределения специалистов предоставила индивидам новые возможности в построении профессиональных карьер и новый спектр возможных решений возникающих противоречий. Индивиды получили возможность выбирать как во время

¹¹⁴ Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Профессиональное образование и рынок труда // СОЦИС. 2003. № 4. С. 99-106.

получения профессиональной подготовки, так и уже после нее в различных аспектах. Была получена возможность выбирать, во-первых, между организациями, предоставляющими разные условия труда, во-вторых, между сферами занятости, в том числе возможность отхода от первичного выбора. Повысилась вероятность трудоустройства не по специальности сразу после получения диплома или еще во время учебы. Вместо распределения и задействования социального капитала семьи (помощи родителей, родственников и др. связей), доминирующих в советское время, пришло разнообразие способов трудоустройства.

Переход от массового распределения к так называемому «свободному диплому» состоялся примерно в середине 1990-х гг. По результатам исследования когорт выпускников вузов Свердловской области¹¹⁵ (Таблица 2) в конце 1990-х гг. трудоустраивались по распределению 7% выпускников, а в период 2005-2009 гг. распределились уже только 4%. При этом более 50% респондентов нашли работу самостоятельно (используя объявления, ресурсы интернет и др.) Вторая когорта уже применяет новый «рыночный» способ – трудоустройство посредством рекрутингового агентства. Однако прежний «советский» способ трудоустройства через социальный капитал (родственные ресурсы) сохраняется.

Результаты нашего исследования практикуемых способов трудоустройства выпускников согласуются с исследованием А.Г. Эфендиева и Е.С. Балабановой, показавшим сосуществование в российской практике 1999-2006 гг. двух основных форм трудоустройства – относительно самостоятельного поиска работы через формализованные каналы (СМИ, Интернет и другие) и сохранение важной роли родственно-приятельских связей и репутационных ресурсов (через рекомендации коллег)¹¹⁶.

¹¹⁵ Первая когорта выпускников вузов заканчивали вуз в период 1997-2001 гг., а вторая – в период 2005-2009 гг.

¹¹⁶ Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социологические исследования. 2010. N 2. С. 100-110

Динамика способов трудоустройства после вуза

(в % по столбцам)

Каким образом Вы устроились на работу после окончания вуза?	Когорты выпускников вузов		
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009	Всего:
пошел на работу по распределению	7,2	4,3	5,6
нашел работу самостоятельно	57,5	55,2	56,2
помогли трудоустроиться родители, родственники	19,3	14,1	16,3
помогли друзья, знакомые	14,0	15,2	14,7
через рекрутинговое агентство	0,5	3,2	2,1
Другое	1,4	7,9	5,2
Всего:	100,0	100,0	100,0 ¹¹⁷

Сосуществование старых и новых стратегий трудоустройства отразило парадоксы транзитивного состояния, когда диссипативные структуры вступают в противоречие с сохраняющимися старыми институциональными формами). Возникла неготовность существенной части населения, даже молодежи, использовать новые формы поиска работы (рекрутинговые агентства, рассылка резюме и др.), ориентация на трудоустройство через родственные связи, прежде всего родительский протекторат. Данная ориентация сохраняется и по настоящее время: исследование молодежи Свердловской области, проведенное в 2015г., показывает, что при трудоустройстве на посредничество родителей и родственников ориентируется до одной четвертой молодых людей, примерно столько же респондентов признают результативность самостоятельного поиска работы через Интернет, а эффективность кадровых агентств от 5 до 17%

¹¹⁷ Данные опроса выпускников представлены в информационно-аналитическом отчете по результатам исследования: Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий / под ред. Вишневого Ю.Р., Дидковской Я.В., Певой М.В.// Информационно-аналитический отчет. Екатеринбург: УрФУ, 2011. 167 с.

молодежи (Приложение, Таблица 2). Высока «ностальгическая» ориентация на трудоустройство при помощи распределения выпускников, что еще раз подтверждает сохраняющийся своеобразный «микс» в стратегиях трудоустройства молодежи из новых и старых механизмов поиска работы, отвечающий противоречивости трансформационных условий. Сельская молодежь еще в меньшей степени, чем городская ориентирована на использование новых интернет-возможностей при поиске работы.

Важное значение для осознания изменений в действии социального механизма, обеспечивающего связь профессионального самоопределения и карьеры, имеет высокая значимость в сознании молодежи возможности продолжения работы в соответствии с занятостью во время получения образования. От 30 до 40% молодых людей, согласно эмпирическому исследованию, полагают такой способ трудоустройства наиболее эффективным (Приложение, Таблица 2). Это показывает процесс смещения самого этапа трудоустройства, начала профессиональной деятельности и получения профессионального образования, при этом занятость чередуется или накладывается на периоды обучения. Этот процесс зафиксирован рядом социологических исследований и получил название «студенческая занятость». Кроме того, исследователи отмечают увеличение ориентации на повышение уровня образования среди старших возрастных групп¹¹⁸. Результаты мониторинга студентов вузов Свердловской области наглядно демонстрируют: от 20 до 85% студентов сочетают работу с учебой, при этом в большинстве случаев (70% и более) студенческая занятость, либо совсем не связана, либо только частично связана с получаемой профессией (Таблица 3).

¹¹⁸См.: Герчиков В.И. Феномен работающего студента // СОЦИС. 1999. №8. С. 87-90; Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А., Хохлушкина Ф.А. Образование и жизненные траектории молодежи: 1998-2008 годы. М.: ЦСП и М, 2011

Связь занятости студентов с получаемой специальностью (по материалам мониторинга «Студент -2010 и 2012»), %

Насколько Ваша работа связана с получаемой профессией в вузе?	Этапы мониторинга			
	2003	2007	2010	2012
Связана (применяю полученные навыки, знания)	20	25	29	17
Не очень связана	25	23	27	26
Совсем не связана	55	52	44	56
Всего:	100	100	100	100

Объясняется это тем, что помимо шансов на получение профессионального образования ключевую роль в социальном механизме начинает играть такой его элемент как шансы на занятость (не только по выбранной специальности, но и на занятость в целом, трудоустройство, обеспечивающее определенный статус), создаваемые рынком труда. Формируя профессиональную стратегию, т.е. оценивая шансы на занятость и сопоставляя их с ресурсами, индивиды понимают, что эти шансы повышает наличие опыта занятости в какой-либо профессиональной сфере (не обязательно в соответствии с получаемым образованием). Наряду с образованием профессиональный опыт рассматривается как ресурс для успешного трудоустройства. Данные опроса молодежи Свердловской области 2015 г. показывают, что 62-67% молодых людей основной проблемой трудоустройства полагают отсутствие опыта работы.

Шансы на занятость, продуцируемые рынком труда, не просто начинают играть определенную роль в социальном механизме связи профессионального самоопределения и карьеры, но могут даже занять место запускающего элемента в его последовательности. В таком случае как раз выбор профессии мотивирован не профессиональной ориентацией, а вероятностью трудоустройства, нахождения работы.

Параллельность профессиональной деятельности и получаемого образования связано с трансформациями и самого института профессионального образования в российском обществе.

Далее рассмотрим влияние трансформаций института профессионального образования на характер взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Основным направлением изменений в профессиональном образовании является формирование рынка образовательных услуг на фоне углубления процесса коммерциализации. С начала 1990-х гг. открываются негосударственные вузы, а государственным вузам разрешено оказывать платные образовательные услуги. Соотношение бюджетных и контрактных мест перманентно меняется в пользу последних. Процесс коммерциализации образования сопровождается появлением новых форм образования, а также увеличением контингента студентов. За период 1992-2002 гг. прием в вузы увеличился примерно в три раза,¹¹⁹ при этом платный прием во второй половине 1990-х гг. увеличился на 40-50%¹²⁰. Важным моментом является включение в контингент студенчества старших возрастных групп в дополнение к традиционному контингенту – выпускникам средних школ.

В результате данных трансформаций характерной стратегией к.1990-х – н. 2000-х гг. становится набор образовательных ресурсов в виде второго высшего образования, степеней MBA, дипломов об окончании специализированных курсов, стажировок и т.д., выразившейся в «образовательном буме» конца 1990-х – 2000-х гг. Статистика получения высшего образования в российском обществе свидетельствует о резком росте его популярности, особенно среди молодежи на рубеже веков. Многие социологические исследования зафиксировали рост ориентации на получение высшего образования в этот период, в том числе и получение второго высшего образования¹²¹. По данным мониторинга студентов

¹¹⁹ Полищук Л., Ливни Э. Качество высшего образования в России: роль конкуренции и рынка труда. / URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/05/06/1268034183/Polys4uk.pdf> (дата обращения: 10.12.11)

¹²⁰ Стратегии адаптации высших учебных заведений / под ред. Клячко Т.Л.М.: ГУ-ВШЭ, 2002. 324 с.

¹²¹ См.: Цылев В.Р., Дюмина Н.Н. Тенденции в изменении мотивов получения высшего образования у молодежи Мурманска /URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/2012/06/13/1273331699/Tsylev.pdf>;

третьих курсов вузов Свердловской области в структуре жизненных и профессиональных планов студентов происходит увеличение ориентации на получение второго высшего образования за период 1995г. по 2010 г., особенно в 2003 г. до 23% (Приложение, Таблица 3). Наблюдается рост спроса на различные формы дополнительного образования.

Принципиальное значение для изменения характера социального механизма связи профессионального самоопределения и карьеры имеет тот факт, что образование (также как и опыт занятости, о котором мы уже говорили выше) начинает рассматриваться как ресурс построения успешной карьеры. Роль образования качественно меняется в процессе реализации социального механизма связи профессионального образования и профессиональной карьеры: от институционального закрепления сделанного профессионального выбора (как механизма усиления профессионального самоопределения, его логического продолжения) к необходимому ресурсу, который должен помочь реализовать карьерную претензию на статус, занять определенную позицию в социальной структуре и получить возможности дальнейшей мобильности. Образование начинает выступать в роли подкрепления карьерного выбора индивидов. Институциональная трансформация образования оказывает воздействие на стратегии индивидов – целеориентирующую функцию выполняют ценности достижения статуса, собственно карьера, а образование выполняет в этом инструментальную функцию как средство достижения цели¹²².

Параллельность профессиональной занятости и образовательной траектории в стратегиях и практике индивидов, обозначившаяся в 1990-е гг., сопряжено с тем фактом, что само профессиональное образование перестает быть профессионализирующим. Причиной этому, на наш взгляд, является не только введение рынка труда, дающее возможности сочетать учебу и работу. Главное,

Константиновский Д.Л., Красильникова М.Д., Малева Т.М., Рощина Я.М., Шишкин С.В. Анализ доступности высшего образования. Программа исследований. // "Проблемы доступности высшего образования", отв. ред. С. Шишкин, НИСП, М. Сигнал. 2003; Рощина, Я., Другов, М. Социальные детерминанты неравенства доступа к высшему образованию в современной России. // "Проблемы доступности высшего образования", отв. ред. С. Шишкин. НИСП. М. Сигнал. 2003

¹²² Подробнее изменения в стратегиях будут рассмотрены в следующей главе.

что подвижные, динамичные тенденции рынка труда опережают соответствующие трансформации в системе профессионального образования, и образование не успевает адаптировать свою структуру за рынком труда и не может адекватно отвечать его запросам. В ответ на такое противоречие и возникают адаптивные стратегии индивидов, предполагающие сочетание получения профессионального (любого) образования вообще как ресурса своего будущего продвижения и успеха и практической занятости во время обучения в соответствии с быстро меняющимися возможностями и актуальными шансами на рынке труда.

Последующие преобразования - введение ЕГЭ и уровневости высшего профессионального образования, дифференциация статусов вузов, неоднозначно оцениваемые экспертами, согласно ряду социологических исследований укрепляют тенденцию формирования в России секторов элитного и массового образования. Эти процессы усиливают отмеченное выше изменение в последовательном характере связи профессионального самоопределения и карьеры. Поиск профессиональной идентичности замещается социальным самоопределением – стремлением попасть в престижный (государственный, федеральный и т.д.) университет, получить качественное, востребованное работодателем (в данном случае имеется в виду сигнальная функция диплома) образование неважно по какой профессии. Таким образом, потребность в профессиональном самоопределении, обретении профессиональной идентичности перестает играть роль запуска социального механизма, связывающего само профессиональное самоопределение с карьерой. На первый план, напротив, выдвигаются потребности в самоутверждении, более характерные для карьерного процесса.

Следует отметить, что трансформации институтов занятости и профессионального образования в 1990-е гг. несколько отличаются от изменений в последующий трансформационный период после 2000г. Об этом и специфическом влиянии этих изменений на стратегии профессиональной карьеры

индивидов свидетельствуют данные социологических опросов, в том числе результаты наших эмпирических исследований.

Рассмотрим подробнее и сравним особенности процесса трансформации институтов занятости и профессионального образования в данные периоды.

Переход от распределения к рынку труда на фоне процесса приватизации предприятий в 1990-е гг. предполагал базовое институциональное изменение собственности и занятости, что само по себе имеет кризисный характер. Этот трансформационный процесс был сопряжен со спадом производства и кризисом бюджетной сферы экономики. Многие авторы (экономисты и публицисты) характеризуют такую ситуацию как экономическую дестабилизацию. Спад производства привел к падению спроса на высококвалифицированных специалистов во всех сферах занятости. Система профессионального образования на тот момент была все еще ориентирована на подготовку и выпуск большого объема специалистов технического профиля – инженеров, технологов, потенциальная занятость которых – промышленное производство.

Другая тенденция, формирующая шансы на занятость и продвижение на тот момент - снижение финансирования бюджетной сферы, включая образование и науку, что сопровождалось потерей социально-профессионального статуса и престижа труда работников науки и образования и привело к падению привлекательности науки и образования как сферы занятости. Так ассигнования на науку из средств федерального бюджета в процентах к ВВП сократилась с 1,85% в 1991г. до 0,56% в 1996г., а численность персонала, занятого исследованиями и разработками упало с 1943,4 тыс. чел. в 1990-1991гг. до 990,7 тыс. чел. в 1996г. и 872,4 в 1999г.¹²³

Таким образом, возникла неостребованность специалистов технического профиля и неудовлетворенность своим положением, условиями профессиональной деятельности среди работников бюджетного сектора экономики. В основном, эти социальные группы и составили социальную базу для

¹²³ Гохберг Л.М., Сагиева Г.С., Городникова Н.В., Росоветская Л.А., Кузнецова И.А., Шувалова О.Р. Наука в Российской Федерации. Статистический сборник. Москва: ГУ-ВШЭ. 2005. 492с.

формирования новых стратегий профессиональных карьер, основная причина появления которых соответственно заключалась в необходимости адаптироваться к резко меняющимся институционально-структурным условиям, вошедшим в противоречие с устаревшими профессиональными стратегиями (трудоустройства и карьеры), которые работали при стабильной гарантированной занятости, ориентированной на предоставление рабочих мест, в основном, в секторе промышленного производства. Появление и развитие коммерческого сектора экономики (обусловленного процессом приватизации предприятий), прежде всего сферы услуг, финансов и торговли, формирование института предпринимательства, происходящее в 1990-е в российском обществе, предоставили этим группам «новые шансы» для решения данных противоречий и реализации адаптивных стратегий.

Из рассмотренных трансформационных тенденций 1990-х гг. вытекает, на наш взгляд, основная особенность трансформаций того периода: ситуация профессионального самоопределения и для более старших поколений начальный период построения профессиональной карьеры (ее старт и активное развитие) происходили при старой стабильной конфигурации шансов на занятость и карьерное продвижение, а дальнейшее построение карьеры, которое требует реализации состоявшегося профессионального самоопределения происходило уже при резко изменившихся и неустойчивых шансах. Это не могло не привести к разрывам связи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой, прежде всего в ее «старой» причинно-следственной зависимости: от первичного профессионального выбора, основанного на реализации потребности в профессиональной идентичности – через получение профессиональной подготовки – к интеграции в социально- профессиональную структуру и реализации карьерной траектории преимущественно в рамках первичного профессионального выбора.

Разрушение данной связи, обусловленное резкими изменениями институциональной структуры, привело к практике таких стратегий профессиональной карьеры, которые фиксировались социологическими

исследованиями того времени как явления депрофессионализации молодежи, «кризисной» вторичной занятости специалистов на неквалифицированных должностях, практике построения параллельных карьерных траекторий в том числе студенческой занятости не по специальности, и др. Эти стратегии стоит отнести к адаптивному поведению, т.к. они сформировались в ответ на комплекс противоречий институциональных трансформаций 1990-х гг.

Несколько иной характер трансформаций в 2000-е годы обусловил специфику шансов на занятость и продвижение для соответствующих поколений профессионалов.

Рынок труда как социальный институт, регулирующий занятость, оказался более подверженным изменениям и трансформациям, включая влияние на него глобальных экономических кризисов, нежели система распределения специалистов, которая вообще мало реагировала на изменения внешних условий. Однако сама «изменчивость» рынка труда – уже известное условие старта и развития профессиональных карьер на фоне некоторой политической, экономической и социальной стабилизации того периода. Такое знание «правил игры» индивидами снимает противоречие более характерное для 1990-х гг. между старыми стратегиями и новыми институциональными условиями занятости, поскольку при построении стратегий трудоустройства и карьеры индивиды уже изначально имеют возможность учитывать постоянные колебания рынка труда, а также наличие кризисных явлений в экономике. Поэтому для 2000-х гг. имеет смысл говорить не об адаптивных, а о новых профессиональных стратегиях.

Однако противоречие, обусловленное рассогласованием рынка образовательных услуг и рынком труда, остается и усугубляется новыми тенденциями в реформировании профессионального образования (введением ЕГЭ, переходом на уровневую подготовку кадров и др.)

Важный вопрос здесь, какие возможности для решения противоречий в процессе формирования стратегий предоставляются индивидам институциональной структурой в период 2000-х гг.

В данный период в связи с прекращением промышленного спада наблюдается рост востребованности специалистов в ряде отраслей, в том числе в строительстве, металлургии, транспорте и др. В 2007 году прирост валового внутреннего продукта составил 8,1%, при росте инвестиций в основной капитал - 21,1%¹²⁴. Стабилизация экономики и даже некоторый экономический рост, который выразился и в росте заработной платы населения, привел к увеличению вакансий по многим специальностям на рынке труда как в России в целом, так и в регионах, в том числе в Свердловской области. Особенно, в связи с прекращением спада производства, вырос спрос на технические и естественно-технические специальности¹²⁵. Росстат зафиксировал снижение уровня безработицы с 14,6% в 1999г. до 5,4% в 2008г., а в 2007г. до 4,2% от экономически активного населения¹²⁶. На протяжении этих лет рынок труда РФ стабильно рос, вместе с зарплатой и экономикой. В 2007-2008гг. спрос на многие специальности начинает превышать предложение, что для выпускников, выходящих на рынок труда, создает весьма благоприятные условия.

То есть после кризиса 1998 г. и по 2008 г. наблюдается стабилизация промышленности и бюджетной сферы, устойчивый рост позитивных социальных настроений и ожиданий улучшений¹²⁷. Возникли определенные возможности использовать данные позитивные тенденции в экономике при формировании профессиональных стратегий индивидами. Тем не менее, расширение одних возможностей сопровождается сокращением других. Важной чертой, определяющей ситуацию выбора траектории карьеры в 2000-х гг., является то, что к периоду 2005-2009 гг. новые «рыночные» профессии прошли этап институционализации. Поэтому, если в 1990-е гг. сфера торговли и услуг

¹²⁴ Концепция действий на рынке труда на 2008-2010 годы. Одобрена Распоряжением Правительства РФ 15.08.2008 г. (электр. ресурс)/ URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=270874> (дата обращения: 10.12.11)

¹²⁵ Краковский Ю.М., Карнаухова В.К. Стратегический анализ рынка труда специалистов с высшим образованием// Университетское управление, 2004, №3 (31). С.26-31

¹²⁶ Доклад о состоянии гражданского общества в РФ. Общественная Палата РФ. М., 2009. С.9 /URL: <http://www.oprf.ru/documents/1151/1256/> (дата обращения 02.05.12)

¹²⁷ См.: Мониторинг перемен: основные тенденции// Вестник общественного мнения, №5 (31) сент.-окт. 2007; Левинсон А. О среднем классе в конце прекрасной эпохи. //Вестник общественного мнения, №6 (98). ноябрь-декабрь 2008г.С. 53-64

пополнялась в основном за счет специалистов с высшим гуманитарным или техническим образованием (социологи, философы, педагоги, психологи) или с техническим образованием (инженеры), практикующих нелинейный тип трудоустройства, то примерно после 2000 г. система высшего образования стала выпускать на рынок труда дипломированных профессионалов в сфере менеджмента, маркетинга, связей с общественностью и рекламы, которые стали занимать свою нишу. В связи с этим возможности пересаммоопределения индивидов, резкого пересмотра сферы занятости со сферы производства на сферу торговли, услуг, рекламы (как это было характерно для 1990-х гг.) объективно уменьшились.

Несмотря на отмеченные «стабилизирующие» тенденции периода 2000-х гг., речь идет лишь о «стабилизации неопределенности» когда профессиональный выбор и построение карьерной траектории происходит при «известных правилах игры» (в условиях нестабильности рынков труда, негарантированной занятости и т.д.) На процесс трансформации активнее начинают оказывать влияние глобальные факторы как следствие достигнутой на тот момент определенной степени интеграции России в мировое сообщество. Кризис 2008-2009 гг. наглядно продемонстрировал неопределенность и рискогенность любого общества, в том числе и российского. Основным показателем кризиса послужили рынок труда и увеличившаяся безработица. По данным Росстата, регистрируемая безработица, в сентябре 2008 года составлявшая порядка 1,2 миллиона человек, по итогам апреля 2009 года подскочила до 2,3 миллиона человек. Если говорить в относительных показателях, то уровень безработицы с 8,4% в 2008г. вырос до 9,5% в ноябре-феврале 2009г.

Наблюдалось общее снижение темпов деловой активности, реструктуризация организаций и оптимизация штата компаний с точки зрения экономической целесообразности и другие негативные тенденции¹²⁸. Они

¹²⁸ Доклад о состоянии гражданского общества в РФ. Общественная Палата РФ. М., 2009. С.8 /URL: <http://www.oprf.ru/documents/1151/1256/> (дата обращения 02.05.12)

сопровождались качественными и количественными изменениями в профессионально-квалификационной структуре рынка труда.

Эмпирические социологические исследования неоднозначно трактуют влияние череды экономических кризисов на субъективную оценку своих возможностей занятости индивидами, прежде всего молодежью¹²⁹. Данные последних этапов нашего мониторинга студентов вузов Свердловской области показывают плавное увеличение обеспокоенности студентами в отношении возможностей найти хорошую работу с «кризисного» 2009 г. Так, если в благополучном 2007 г. число респондентов, давших в той или иной мере оптимистичные оценки возможностей легкого трудоустройства составляет 80%, то в 2012 г. таких уже менее 70%, доля считающих, что найти хорошую работу крайне трудно, напротив, выросла с 11 до 19%. (Приложение, Таблица 4).

Вектор трансформаций института профессионального образования меняется с тенденции коммерциализации образования и формирования и насыщения рынка образовательных услуг в 1990-е гг. на тенденцию интеграции отечественной образовательной системы в мировое (первоначально европейское) образовательное пространство.¹³⁰ Поэтому основную роль в возникновении противоречий между изменениями института образования и профессионально-образовательными стратегиями индивидов играет не переход к платным формам образования как в 1990-е гг., а перманентные изменения институциональных форм, связанные с реформированием образования «сверху» с целью повышения его конкурентоспособности в рамках мирового образовательного пространства. Прежде всего, это введение уровневости высшего образования, поскольку степень «специалист» отсутствует в странах европейского сообщества, и переход к системе зачетных единиц или «кредитов» для обеспечения возможностей академической мобильности. Несмотря на то, что основной целью данных преобразований декларируется приближение профессионального образования к

¹²⁹ Лукьянова Е.Л., Сабирова Г.А. Кризис где-то «параллельно»: особенности изучения молодежи в условиях экономического спада // СОЦИС. 2013. № 5. С. 79-85

¹³⁰ Конкретные направления изменений в системе профессионального образования обусловлены положениями Болонской декларации, которую подписала Россия в сентябре 2003 г. на берлинской конференции министров образования европейских стран.

рынку труда, его ориентированность на быстро меняющиеся запросы рынка труда, в российской практике сложилось некоторое настороженное отношение работодателей к выпускникам, выходящим на рынок труда с новой степенью (прежде всего это касается бакалавров). В социально-профессиональной структуре это противоречие зафиксировано неопределенностью статуса новых выпускников – бакалавров, образовательные стратегии самих субъектов самоопределения отражают эту неопределенность статуса. Формируется ориентация продолжить образование и получить диплом магистра именно, чтобы получить гарантированный статус выпускника с высшим профессиональным образованием, иметь явные конкурентные преимущества у работодателя перед бакалаврами¹³¹.

Кроме того, на изменение характера взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры достаточно значимо повлияло появление возможности для самоопределяющихся индивидов подачи документов в несколько вузов и на ряд специальностей одновременно, а также изменения способа поступления в вуз – через единый государственный экзамен (ЕГЭ).

Одной из целей введения ЕГЭ являлось обеспечение доступности профессионального образования¹³² для различных социальных групп, и оно должно было расширить возможности выбора желаемых учебных заведений и специальностей, тем самым расширить спектр возможных профессиональных траекторий для самоопределяющихся индивидов. Тем не менее, процесс дифференциации статусов вузов и принятие некоторых нормативов, регулирующих практику ЕГЭ, не сняли противоречия между социально-дифференцирующими процессами в социально-профессиональной структуре и доступностью профессионального образования. Для доказательства этого мы приводим данные опроса молодежи Свердловской области за 2015 г. в рамках проекта «Социальное самочувствие молодежи» (Таблица 4) Чем выше уровень образования, тем ниже степень его доступности в оценке молодежи.

¹³¹ Литвинова Е.И. Осознаваемые мотивы поступления в магистратуру с точки зрения непрерывного образования // URL: http://media.miu.by/files/store/items/lifelong/11/11_life_long_learning_4_6.pdf (дата обращения: 21.04.2016)

¹³² До 2013г. ЕГЭ выступало также и вступительным экзаменом в Сузы

Мы полагаем, что введение ЕГЭ сыграло несколько другую роль в российских трансформациях. В том числе привело к определенному изменению в характере связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры относительно молодежи, поступающей в вуз.

Таблица 4

**Оценка молодежью доступности качественного образования в регионе,
в проц.**

Степень доступности	Высшего образования	Среднего профессионального	Среднего общего
Да, вполне доступно	26	31	46
В большинстве учреждений	22	33	27
В отдельных учреждениях	34	28	20
Нет, за редким исключением	14	6	5
Не доступно	4	2	2
Итого	100	100	100

Возможность подавать документы одновременно в несколько вузов и зачисление по результатам ЕГЭ увеличивает для абитуриента шансы на поступление в университет вообще, но в случае недостаточного количества баллов для поступления на более предпочитаемые самоопределяющимся индивидом специальности как раз нарушает связь между его практически состоявшимся профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой, которая выстраивается по профессии на которую «хватило баллов». Согласно результатам шестого этапа мониторинга «Студент-2012», почти 30% студентов отметили, что результаты ЕГЭ негативно повлияли на их выбор вуза и специальности (19% пришлось учиться не по желаемой специальности, 3% учатся по желаемой специальности, но в другом вузе и 6% пришлось учиться в другом вузе и по другой специальности). В результате противоречия между стратегиями, ориентирующимися на реализацию профессионального интереса и регламентацией условий поступления, когда выбор должен локализоваться по

оси: наличие бюджетных мест по данной специальности – достаточное количество баллов, набранных по ЕГЭ, происходит «выключение» профессиональных ориентаций из процесса реализации социального механизма связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Таким образом, в складывании противоречивых институциональных условий, определяющих характер связи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой, для периода 2000-х гг. в сравнении с предшествующим трансформационным периодом сыграли роль следующие процессы:

- переход от резких преобразований институциональной структуры общества (формирования рынка труда, института негосударственного профессионального образования) к трансформациям институциональных форм (изменение «правил игры», например, введение ЕГЭ);

- влияние на трансформации институтов занятости и образования глобальных тенденций, в том числе колебания рынков труда и мировых экономических кризисов;

- перманентность трансформационных изменений институтов занятости и профессионального образования (колебания рынка труда, появление новых видов занятости и профессий, реформы университетского образования в рамках Болонского процесса и др.)

В результате противоречивых институциональных трансформаций в 2000-е гг. возникает специфическая конфигурация шансов на занятость и профессиональное продвижение. С одной стороны, расширяется спектр возможных способов построения карьеры: увеличиваются возможности выбора форм образования, способов трудоустройства, возможности сочетания учебы и занятости, увеличивается спектр специальностей в учебных заведениях и т.д. С другой стороны, с увеличением масштабов социального неравенства произошло ограничение шансов на получение качественного профессионального образования, на перспективное трудоустройство и последующее

профессиональное продвижение. Эти ограничения обуславливаются социальным капиталом, прежде всего родственными связями, ресурсами семьи.

Шансы на занятость и продвижение становятся не стабильны и их конфигурация для различных социально-профессиональных групп постоянно меняется, однако профессиональные стратегии индивидов начинают учитывать эту неопределенность шансов. Возникают институциональные условия, необходимые для появления инновационных профессиональных стратегий, которые начинают тяготеть к карьерным, т.е. статусодостижительным. Их распространение, закрепление в социальной практике подразумевает слом, нарушение прежней причинной последовательности элементов, составляющих механизм связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры и установление между ними связи нового типа.

2.2 Трансформация социально-профессиональной структуры

Трансформация социально-профессиональной структуры современного российского общества обусловлена существованием в течение довольно длительного периода (до 1990-х гг.) стабильной социальной структуры со сравнительно низкой степенью социальной дифференциации.

Ряд авторов относят сложившуюся социальную структуру советского общества к сословно-корпоративному типу (Н.Е. Тихонова), этакратическому строю (О.И. Шкаратан), распределительной системе (Н.Ф. Наумова). Такому обществу были свойственны свои критерии стратификации, основным из которых, по мнению О. Шкаратана, являлось место во властной иерархии, также в качестве критериев стратификации Шкаратан выделяет характер труда и доступ к распределению благ и услуг¹³³. Определенная степень дифференциации общества,

¹³³ Шкаратан О.И. и коллектив. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. М. 2009. С. 96

несмотря на идеологическое декларирование равенства, несомненно, присутствовала, ее отмечали некоторые социологи еще в советское время. Так, Т.И. Заславская фиксирует существование в советском обществе определенной иерархии социальных позиций, основой которой выступает характер труда¹³⁴.

Согласно словесному подходу к изучению социальной структуры советского общества в системе неравенства определяющее значение имели социально-профессиональные различия (Ю.В.Арутюнян, О.И.Шкаратан). Однако степень дифференциации представителей различных профессиональных и социальных групп не была резко выражена, в том числе по своим материально-финансовым возможностям и образу жизни. Н.Е. Тихонова отмечает, что советское общество «без учета элиты (номенклатуры) и «социального дна», состояло из двух основных групп, одна из которых <...> - «средний класс» - включала руководство предприятий, высококвалифицированных специалистов, в том числе рабочую элиту, а также тех работников, основная деятельность которых была связана с системой распределения; а вторая объединяла представителей «низшего» класса — рабочих, колхозников и массовую интеллигенцию»¹³⁵. Далее Н.Е. Тихонова отмечает: «Представители этого класса /низшего – Д.Я.В./, впрочем, воспринимали себя как “средний” класс общества, так как они не просто составляли его достаточно гомогенное большинство, но и стандарт их жизни идеологически обосновывался именно как “стандартный”, “типичный” для общества в целом. Наиболее бедная часть этого класса, хотя и имела доходы ниже остальных его членов, всё же была в состоянии вести такой же образ жизни, как и остальные, и в этом смысле не составляла особой социальной группы»¹³⁶. Децильный коэффициент дифференциации в 1985 г. составлял 3,5, для сравнения - в 1995 г., т.е. через 10 лет, увеличился примерно в 3-5 раз, находясь в интервале, по разным оценкам, от 10,4 до 20,2¹³⁷.

¹³⁴ Заславская Т.И. Миграция сельского населения. М.: изд-во «Мысль», 1970. С. 103.

¹³⁵ Тихонова Н.Е. Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике. Автореф...д-ра социол. наук. М. 2000

¹³⁶ Тихонова Н.Е. Там же. – С. 11

¹³⁷ Человек. Семья. Население. /URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/286/682/1219/1.5.pdf>

Устойчивая социальная структура создавала стабильную иерархию престижа профессий в бывшем советском обществе. Исследования В.Н. Шубкина и М.Х. Титмы показали, что наибольшим престижем у молодежи пользовались профессии, требующие получение высшего образования, профессии умственного труда¹³⁸. Таким образом, в качестве значимых критериев престижа профессий служили содержание труда (умственный, либо физический), а также уровень профессиональной подготовки (сложность труда). При этом оплата труда профессионалов не являлась дифференцирующим фактором и не выступала критерием престижа труда. Более важным критерием был доступ к благам и услугам в распределительной системе. Первичный выбор профессии четко определял будущий социальный статус, полученное профессиональное образование фактически гарантировало этот статус¹³⁹. Существовала жесткая связь между образованием, профессией, обладающей престижем, и социальным статусом. Это способствовало предсказуемости карьерной траектории и поэтому делало ситуацию профессионального самоопределения для индивидов ясно определенной.

Невысокая социальная дифференциация способствовала не значимой роли уровня доходов представителей различных профессий в выборе профессии. Но специфику связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в данном случае определяет не только невысокая дифференциация доходов, а скорее существующая жесткая и повсеместная регламентация размера оплаты труда для представителей различных профессиональных групп государством. Практически отсутствовала возможность работы по совместительству, вторичная занятость была сведена к минимуму, соответственно это исключало образование «параллельных» карьерных траекторий. Государство стремилось полностью регулировать вторичную, неполную и самостоятельную занятости. Не только предпринимательская деятельность, но и совместительство и

¹³⁸ См.: Титма М.Х. Выбор профессии как социальная проблема. М.: Мысль, 1975; Константиновский Д.Л., Шубкин В.Н. Молодежь и образование. М.: Наука, 1977.

¹³⁹ Исследования показывают высокую степень связи образования с социально-профессиональным статусом индивидов в СССР (0,57) См.: О.Шкартан. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. М., 2009. С. 97-98

некоторые виды индивидуальной трудовой деятельности были под запретом. Приветствовалась полная занятость работника на основном (точнее единственном) рабочем месте. Такая форма занятости давала неограниченный и полный контроль государству за уровнем дохода и другими атрибутами профессиональной деятельности индивидов.

Функционировала система формальной иерархии должностей и разрядов, однако параллельно им стихийно возникали неформальные иерархии, согласно которым распределялись наиболее выгодные работы. Данные иерархии гарантировали фактически пожизненный найм и планомерное продвижение по карьерной лестнице в зависимости от накопленного трудового стажа. Существовала единая государственная система норм, зафиксированных в Трудовом Кодексе (в частности, единые народнохозяйственные тарифные сетки и компенсационные коэффициенты), которая поддерживала определенное соотношение между уровнями оплаты труда по профессиям, регионам и отраслям. Отсутствие частной собственности, предпринимательства и регламентация оплаты труда государством способствовало тому, что сложилась жесткая детерминация шансов на продвижение от набора формальных атрибутов: стажа, возраста, полученного профессионального образования, формальной квалификации, партийной принадлежности.

Данные атрибуты нельзя рассматривать как возможности для продвижения, предоставляемые индивидам со стороны стабильной социально-профессиональной структуры, они выступали, на наш взгляд, скорее в качестве ограничений карьерного роста, ограничений профессиональной мобильности. Это наглядно проявляется в показателях горизонтальной и вертикальной профессиональной мобильности в позднем СССР, которые были невысоки. О. Шкаратан на основе ретроспективных исследований, оценивая темпы внутрипоколенной социально-профессиональной мобильности, указывает, что в 1970–1980-е гг. приходил некоторый рост социально-профессиональной стабильности работников. Кроме того, низкая карьерная мобильность вполне органично вписывалась в менталитет самих работников. Для доказательства этого

О. Шкаратан опирается на данные об удовлетворенности занятого населения обследованных городов их возможностью повысить свою квалификацию: «По всем социальным слоям и городам доля удовлетворенных нигде не опускалась ниже 65–70%. Еще выше доля тех, кто признавали, что их квалификация соответствовала требованиям работы (80–87%)»¹⁴⁰.

Таким образом, стартовые условия российских трансформаций социально-профессиональной структуры характеризовались определенными особенностями и обуславливали соответствующую практику профессиональных стратегий:

- существовала стабильная шкала престижа профессий и имеющиеся социально-профессиональные группы практически не дифференцировались по уровню дохода и уровню жизни в целом, соответственно уровень дохода не являлся стимулирующим фактором для карьерного продвижения, как и мотивом выбора профессии (скорее важна степень близости к властному ресурсу);

- шансы на профессиональное продвижение не сильно варьировались для представителей различных социальных и профессиональных групп, а также были весьма предсказуемы, подчинялись известным формальным критериям, которые могли быть учтены при прогнозировании последующих шансов на продвижение в ситуации профессионального самоопределения;

- темпы продвижения были невысоки и само продвижение ограничивалось рядом факторов, таких как партийность, возраст и стаж, формальное образование (его уровень и профиль), формальный уровень квалификации либо наличием социального капитала в виде родственных связей, что практически исключало резкие изменения социально-профессионального статуса, скачки и провалы на профессиональной траектории, делало ее планомерной и последовательной.

Такие характеристики социально-профессиональной структуры были подкреплены соответствующим институциональным порядком, а именно особенностями «распределительной» занятости вне регулирования рынком труда и особенностями функционирования института профессионального образования.

¹⁴⁰ Шкаратан О.И., Ястребов Г.А. Сравнительный анализ процессов социальной мобильности в СССР и современной России*// ОНС. 2011. № 2.С. 5-28

То есть институционально-структурные условия для формирования стратегий индивидов в целом характеризовались непротиворечивостью и обуславливали социальную практику соответствующих профессиональных стратегий. Доминировало пассивное, но стабильное выполнение формальных критериев для обеспечения медленного, но планомерного продвижения в рамках выбранной профессии при первичном самоопределении, следование единой профессиональной траектории, либо опора на имеющийся социальный капитал (связи) для достижения более быстрого и эффективного продвижения, иногда в обход формальных критериев.

Как следствие этого обеспечивалась определенная последовательность в соотношении социально-профессиональной структуры с другими элементами социального механизма, обеспечивающего связь между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой.

Помимо того, что самоопределяющимися индивидами оценивались шансы на получение профессионального образования, оценивался и престиж профессий, определяемый позицией в социальной иерархии представителей профессиональной группы. Т.е. важным элементом в социальном механизме выступают шансы занять определенную статусную позицию в устойчивой иерархии социально-профессиональных групп. Данный элемент макроуровня механизма наряду с внутренней потребностью индивидов в выборе профессиональной идентичности оказывал влияние на формирование профессиональных ориентаций.

Затем индивидами анализировались шансы на поступление в соответствии со сформированной профессиональной (социально-профессиональной) ориентацией и свои ресурсы для реализации этих шансов. На основе результатов анализа формировалась профессиональная стратегия, реализация которой означала вхождение индивидов в социально-профессиональную структуру, поскольку получение образования по выбранной профессии гарантировало занятие желаемой социально-профессиональной позиции. То есть престиж

выбранной профессии обеспечивал социальный статус, а полученное образование его закрепляло.

Полученная статусная позиция содержала в себе четко определенную карьерную перспективу для индивидов в рамках выбранной профессии. Стабильность социально-профессиональной структуры не давала возможности снижения, потери представителями профессиональной группы своего статуса. Поэтому переоценки имеющихся ресурсов индивидами не требовалось, сопоставление ресурсов и шансов на продвижение отсутствовало в социальном механизме, соответственно и необходимости пополнения ресурсов для карьерного продвижения не было. Карьера могла носить только поступательный характер (либо стагнация – отсутствие перемещений).

Поскольку в ситуации относительного равенства не существовало принципиальных различий в возможностях повышения оплаты труда, доступа к материальным благам и другим атрибутам в зависимости от сферы занятости, места работы и даже профессии, то карьерное перемещение (формирование стратегии карьеры) как правило не требовало смены места работы, организации, тем более профессии и сферы занятости. Логика карьерной траектории не приводила к необходимости пересмотра профессионального самоопределения, не возвращала к новому поиску профессиональной идентичности. Отсюда можно заключить, что профессиональная карьера являлась конечным элементом в социальном механизме как процессе, представляла собой «выход», результат действия всей последовательности элементов в нем.

Трансформация социально-профессиональной структуры с начала 1990-х гг. происходила по нескольким направлениям. Мы полагаем особо значимыми для изменения характера взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой следующие изменения: рост дифференциации доходов социально-профессиональных групп, формирование в социально-профессиональной структуре новых групп и слоев, резкие изменения положения в структуре прежних социальных и профессиональных групп.

Стоит отметить, что данные изменения не привели к какой-либо иной устойчивой социальной структуре, а представляют собой незавершенный непрерывный процесс.

Во-первых, в краткие сроки возникло значительное расслоение населения, и масштабы социального неравенства резко увеличились и продолжают расти. Квинтильный коэффициент дифференциации доходов возрос с 2,5-3 р. в конце 80-х гг. XX в. до 7-9 р. в 2001г.¹⁴¹ Произошла поляризация общества. О. Шкаратан приводит данные, подтверждающие отмеченную тенденцию, и выделяет специфику российского социального неравенства: сохранившаяся сословно-иерархическая структура дополнилась дифференциацией, «основанной на частной собственности и распределении занятого населения по социально-экономическим нишам рынка труда»¹⁴².

Тихонова Н.Е. характеризует сложившееся неравенство в России к концу 90-х гг. аналогичным образом: «В период экономических реформ в России параллельно с сохраняющейся корпоративно-сословной социальной структурой возникает новая социальная структура классового типа, что обусловлено сосуществованием двух относительно самостоятельных секторов экономики — государственного и частного. И если для вновь возникшего частного сектора при занятии определенной статусной позиции решающими оказываются характеристики, связанные с рыночной позицией человека, то для госсектора по-прежнему решающее значение имеют властный ресурс и корпоративная принадлежность»¹⁴³. Растущее неравенство осложняется снижением уровня жизни населения в целом, формированием широкого слоя малоимущих и бедных граждан. Эти изменения в социальной структуре ведут к возрастанию значимости уровня материального благосостояния как стратификационного критерия и как ценности общественного сознания, что во многом обусловило растущую

¹⁴¹ Заславская Т.И. Социоструктурный аспект трансформации российского общества// СОЦИС. 2001. №8. С.8

¹⁴² Шкаратан О.И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. М.: ЗАО «Олма Медиа Групп». 2009. 560 с.

¹⁴³ Тихонова Н.Е. Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике. Автореф... д-ра социол. наук, М. 2000. С. 11

прагматичность ценностного сознания и доминирование материального благосостояния в качестве мотива профессиональной деятельности.

Во вторых, формируется неравный доступ к различным ресурсам, в том числе к профессиональному образованию, в 1990-е гг. возникает проблема доступности высшего профессионального образования для разных слоев населения¹⁴⁴. Возникают и укрепляются группы с неравными стартовыми возможностями для профессиональной карьеры.

В третьих, для трансформации социально-профессиональной структуры 1990-х гг. характерна потеря статуса некоторыми прежними профессиональными группами и появление новых слоев и профессиональных групп, в основном, связанных с институционализацией сфер «рыночной» занятости. Новые профессиональные слои с начала 1990-х гг. и примерно по начало XXI в. рекрутируются из старых слоев гуманитарной интеллигенции и невостребованных специалистов технического профиля.

Тем не менее, мы полагаем, что несмотря на возросшее значение фактора дохода благодаря институционализации сфер занятости, где возможен его быстрый рост (например, предпринимательство), параметры, свойственные «старой» социально-профессиональной структуре - сложность труда, требуемый уровень образования и квалификации и характер труда (степень его интеллектуальности), сохраняются в качестве значимых критериев стратификации и соответственно престижа профессий. Однако, возникает существенная рассогласованность данных критериев, а именно, социально-профессиональные группы с высоким уровнем профессиональной квалификации и выполняющие сложные виды труда не подкреплены соответствующим уровнем дохода, и напротив, новые высокодоходные социально-профессиональные слои, как правило, не обладают высоким уровнем квалификации и образования. Дисбаланс критериев профессиональной стратификации отразил возникшее противоречие между быстрыми институциональными трансформациями сферы

¹⁴⁴ Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А., Хохлушкина Ф.А. Жизненные траектории молодежи: 10 лет спустя. Социологическое исследование. М.: Институт социологии РАН. 2010. 277 с. 1 CD ROM.

занятости и сохраняющимися элементами старой социально-профессиональной структуры, что дезориентировало индивидов при профессиональном самоопределении и построении карьеры.

Исходя из этого, мы можем выделить некоторые важные последствия трансформации социально-профессиональной структуры общества для изменения характера взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры:

1. Возникла неустойчивость престижа профессий, неопределенность его критериев;
2. Произошел вынужденный пересмотр профессиональной идентичности некоторыми социально-профессиональными группами вследствие неустойчивости их статуса;
3. Возросла значимость фактора дохода в профессиональной деятельности, при этом нарушилась его связь с другими параметрами социально-профессиональной стратификации.

Престиж профессий согласно многим социологическим исследованиям зарубежных ученых, проведенных в рамках структурного функционализма, всегда обладал достаточно высокой степенью устойчивости. Тем не менее, некоторые последние исследования показывают, что в западном обществе уже начиная с конца 1980-х гг. наблюдается изменения рейтингов престижности профессий, что связано с неустойчивостью социального статуса профессиональных групп. Так, К. Накао и Дж. Треас обнаружили динамику престижа профессий, а канадский исследователь Дж. Гойдер на основе сравнения результатов оценки престижа профессий в исследованиях ряда лет обнаружил, что если в 1940-е – 1970-е гг. престиж был действительно устойчив, то к 1990-м гг. и тем более к 2000-м гг. рейтинги престижа профессий изменились.

В советском союзе престиж профессий практически не изучался. По некоторым редким его исследованиям, которые были предприняты в то время, в частности исследованию В.Н. Шубкина и Д.Л. Константиновского, а также украинских социологов В. Черноволенко, В. Оссовского, В. Паниотто, можно

сделать вывод, что в 1960-е -1980-е гг. шкала престижа была довольно устойчива (за исключением небольшого снижения престижа инженерных профессий), а наибольшим престижем пользовались профессии, требующие получение высшего образования – врач, учитель, инженер. О резких изменениях, неустойчивом и противоречивом характере престижа профессий с 1990-х гг. свидетельствуют данные социологических исследований иерархии престижа профессий, предпринятых в 1990-е гг. среди молодежи, старшеклассников и других групп населения.

Согласно исследованию Б.А. Ручкина престиж профессий среди молодежи во многом регулируется конъюнктурой рынка – в иерархии профессий на первом месте находятся юрист (8,0 балла), специалист банковской сферы (7,9), врач (7,1) и менеджер (6,9). Это профессии, ассоциирующиеся в общественном сознании в 1990-е годы с высокой оплатой труда. Отмечается падение престижа профессий, требующих высшего образования и высокого уровня квалификации. Так профессии инженера и ученого оцениваются ниже, чем владельца магазина или телохранителя¹⁴⁵.

Как известно динамика престижа не только отражает объективные изменения положения различных социально-профессиональных слоев и групп в обществе, но и имеет важную субъективную составляющую - отражает ценностную динамику. Поэтому аномическая ситуация 1990-х гг. в российском обществе не могла не усугубить парадоксальность оценки социального положения различных профессиональных групп в обществе.

Престиж профессий, выступая вероятностной оценкой шансов на продвижение и успешную карьеру, всегда выступал значимым ориентиром в профессиональном самоопределении. Произшедшие изменения иерархии престижа профессий в 1990-е гг. в российском обществе способствовали складыванию неоднозначной «маргинальной» ситуации самоопределения для индивидов. Если первичный выбор профессии совершался ими еще при старой иерархии престижа (на вершине находятся инженер, врач, учитель), то

¹⁴⁵ Ручкин Б.А. Молодежь и становление новой России // Социологические исследования. 1998. №5. с. 90

трудоустройство и последующая карьера реализуются уже при новой иерархии (на вершине - менеджер, финансист, юрист). Кроме того, сама иерархия престижа уже не обладает такой степенью устойчивости, продолжает меняться (шкала 2000-х гг. уже снова существенно отличается от 1990-х). Неустойчивая шкала престижа способствует неопределенности ситуации выбора профессии, когда шансы на социальное и профессиональное продвижение изменчивы и четко не ясны для самоопределяющихся индивидов, тем самым повышается вероятность вторичных профессиональных самоопределений.

Еще одним важным следствием трансформации социально-профессиональной структуры российского общества явилась потеря рядом социально-профессиональных групп своего статуса. Прежде всего, произошла маргинализация социально-профессионального статуса специалистов промышленности и некоторых других депрессивных отраслей. И.П. Попова, изучая стратегии подготовленных в прежней социально-экономической реальности специалистов, выявила «распад социально-профессионального статуса». Специалисты оказались перед вынужденным выбором между основной работой, содержащей атрибуты социального положения и признания, и «компенсирующей» работой, дающей дополнительные заработки¹⁴⁶. Итогом таких стратегий являлось либо вытеснение из прежней сферы профессиональной занятости, либо стабилизация своего положения в ней. Социально-профессиональные позиции, формируемые при этом, подчеркивает И.П. Попова, весьма неустойчивые и часто вынужденные. Очевидно, что потеря прежнего статуса для данных социально-профессиональных слоев сопряжена с вынужденным поиском новой профессиональной идентичности. Поэтому актуализируется вторичное профессиональное самоопределение в средних и старших возрастных группах. Попытки сохранить целостность социально-профессионального статуса приводят к нарушению последовательной связи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой или,

¹⁴⁶ Попова И.П. Профессиональный статус специалистов в меняющемся российском обществе. М.: Наука, 2004. 216 с.

по крайней мере, к ее неоднозначности, что выражается в развитии параллельных форм занятости, сочетании основной работы в русле прежней профессиональной траектории и дополнительной занятости, часто не требующей имеющихся у индивидов профессиональных и образовательных ресурсов.

Институционализация сфер занятости «новой» экономики вызвала высокие темпы дифференциации доходов, а возникшее социальное неравенство привело к увеличению значимости уровня доходов представителей различных профессий в мотивации профессионального выбора. Мы считаем, что здесь имеют значение не просто резкий рост значимости фактора дохода, а перекося в критериях социально-профессиональной стратификации в пользу дохода, не подкрепленного соответствующим уровнем квалификации и сложности труда. Это имело ценностно-ориентирующий эффект при адаптации профессиональных стратегий 1990-х гг. и отразилось на мотивации профессионального самоопределения.

С начала 1990-х гг. происходит прагматизация мотивов профессионального поведения, наиболее выражен этот процесс среди молодежи, что подчеркивается многими социологическими исследованиями. Так, согласно исследованиям А.В. Меренкова старшеклассников и студентов, проведенным в 2008-2009 гг. в иерархии мотивов выбора профессии первое место занимает высокооплачиваемость профессии¹⁴⁷. Наши исследования студентов вузов Свердловской области также отражают тенденцию прагматизации: с 1995 г. по 1999 г. мониторинговое исследование мотивов выбора профессии студентами зафиксировало резкий и существенный рост мотива высоких доходов в выборе будущей профессиональной деятельности (с 61% до 77%). Начиная с 1999г. и далее этот мотив доминирует в иерархии мотивов (Приложение, Таблица 5). Ценность творчества в профессии, а также хороших отношений в коллективе, возможности приносить пользу людям и соответствия профессии способностям и знаниям, напротив, постепенно снижается.

¹⁴⁷ Меренков А.В. Особенности и проблемы формирования профессиональных ориентаций учащейся молодежи // Университетское управление. 2009. № 6. С.31-37

Выход на первый план мотивов достижения социально-экономического статуса (доход, возможность карьеры и др.) в ущерб профессиональным интересам и ориентациям характерен не только для первичного выбора профессии, но и для последующих вторичных профессиональных самоопределений. Результаты опроса молодежи Свердловской области за 2015 г. показывают, что от 30 до 40% молодых людей планируют в ближайшее время сменить профессию, при этом основными причинами возможной смены профессии выступают неудовлетворенность получаемым доходом, возможностями карьеры, либо первоначальный временный характер работы на период учебы, т.е. так называемое «отложенное» профессиональное самоопределение» (Таблица 5) Интерес к работе в иерархии мотивов смены профессии занимает только 5 место.

Таблица 5

Причины возможной смены профессии молодежью Свердловской области в 2015 г., в проц.

Варианты ответов	Тип поселения			
	Екатеринбург	Другие крупный города	Малые или средние города	Село или пос. гор. типа
Работаю временно, пока учусь	40	27	39	33
Сразу выбирал ее как временную работу	18	13	14	13
Не устраивают условия труда и характер работы	11	16	18	13
Не устраивает зарплата	40	45	31	30
Неинтересная работа	16	21	18	19
Тяжелый труд	10	9	15	13
Плохие отношения с администрацией	9	10	5	16
Плохие отношения в коллективе	9	10	9	11
Предприятию (организации) угрожает банкротство, возможность закрытия	7	7	9	6
Частые задержки заплаты	10	12	18	17
Нет социального пакета	6	7	8	8
Устаревшее оборудование, нет новых технологий	4	10	5	6
Нет перспективы карьерного роста	21	27	26	28

Во-первых, тенденция прагматизации показывает распространение адаптационных профессиональных стратегий как реакции на противоречие между институциональными изменениями в сфере занятости и «запаздыванием» профессиональной структуры, ее неадекватным отражением этих изменений (что проявляется в рассогласовании критериев стратификации и парадоксальной иерархии престижа). Прагматизация мотивов профессионального выбора и профессиональной деятельности в целом представляет собой ориентацию индивидов на доход сам по себе, вне связи с высоким уровнем профессиональной подготовки и сложности труда. За прагматизацией мотивов выбора стоит процесс снижения потребности индивидов в поиске своей профессиональной идентичности, замещение ее претензиями на достижение социально-экономических позиций, дающих более широкий доступ к материально-финансовым ресурсам, посредством профессии или, скорее посредством занятости в определенной сфере.

Во-вторых, трансформация социально-профессиональной структуры, повлекшая резкий рост значимости прагматичной мотивации в профессиональных стратегиях, означает изменение всей последовательности элементов, образующих социальный механизм взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Потребности в поиске профессиональной идентичности, своего профессионального «Я» (интерес к определенной профессии, возможность творчества в профессии и т.д.) уходят на второй план, а достижение определенных экономических позиций, карьерный рост, который, прежде всего, сопряжен с повышением доходности занятия, наоборот, начинают доминировать.

Не потребность в поиске профессиональной идентичности и самооценка внутренних ресурсов индивидами, а претензия на статус посредством профессиональной деятельности, основанная на потребности в самоутверждении, становится пусковым звеном в обеспечении связи между профессиональным самоопределением и карьерой. Последовательность в действии элементов социального механизма, характерная до 1990-х гг. практически переворачивается

полностью. Социально-профессиональная структура, продуцирующая прожективный статус для индивидов, но при этом сама обладающая неустойчивостью и противоречивостью, начинает играть в ней ключевую роль.

Дифференциация доходов привела и к ограничению доступности профессионального образования и, следовательно, снижению шансов на занятость и успешное продвижение для низкоресурсных слоев населения. Исследования Д.Л. Константиновского, Г. Чередниченко, Ф. Е Шереги выявили неравные шансы на получение качественного образования для представителей социальных слоев и групп нового российского общества, обладающих разным социальным, имущественным и культурным ресурсом. Ученые отмечают, что в середине 1990-х гг. в составе получающих высшее образование существенно возрос удельный вес детей из высокоресурсных групп – предпринимателей, интеллигенции, служащих, и снизилась доля детей работников физического труда. Существенная дифференциация шансов наблюдается и в зависимости от типа поселения и др. характеристик¹⁴⁸. В результате, не смотря на расширение спектра выбора профессий и занятий, профессиональное самоопределение как поиск своей профессиональной идентичности может вообще отсутствовать на профессиональной траектории индивидов или носить формальный характер в силу отсутствия внутренней мотивации к этому либо внешней ограниченности возможности самоопределиться.

Институциональные изменения 1990-х гг., а именно процессы легитимизации частной собственности и приватизации предприятий привели к тому, что в 1990-е гг. формируется новый частный сектор экономики, который создает альтернативную сферу занятости в противовес занятости на государственных (в основном крупных промышленных) предприятиях. Это повлекло еще одно противоречие в рамках институционально-структурных трансформаций: характер занятости, связанный с формой собственности предприятия (частное или

¹⁴⁸ См.: Константиновский Д.Л. "Стремление к образованию - ресурс более ценный, чем нефть и газ". Полит.ру. Аналитика. / URL: <http://www.polit.ru/article/2006/02/07/konstan/> (дата обращения: 12.11.11.); Шереги Ф.Э., Харчева В.Г., Сериков В.В. Социология образования: прикладной аспект. М. Юрист, 1997. 304 с.

государственное) становится определенным стратификационным критерием, который коррелирует с доходом, при этом занятость в частном коммерческом секторе экономики, несмотря на свою социальную уязвимость, становится престижнее занятости в госсекторе.

В результате возникает новый аспект выбора для самоопределяющихся индивидов: строить профессиональную карьеру в госсекторе либо в коммерческой сфере экономики. На фоне кризиса бюджетной сферы, негосударственные предприятия, предоставляющие более высокий уровень оплаты труда своим сотрудникам (не смотря на некоторые издержки, в том числе на некоторую социально-правовую незащищенность работника), начинают пользоваться большим спросом среди выпускников профессиональных учебных заведений и среди работников, уже имеющих стаж работы в госсекторе. Это повлекло за собой еще одно содержательное изменение выбора места трудоустройства: ориентация на профессию сменяется ориентацией на занятость в частной сфере. Соответственно ориентация на построение карьеры именно на частном предприятии вытесняет, заменяет профессиональное самоопределение как выбор определенной профессиональной идентичности.

Такая ситуация фиксируется социологическими опросами: в профессиональных планах студентов ориентация на работу на частном предприятии существенно превосходит не только ориентацию на занятость в госсекторе, но и намерение работать по специальности (Приложение, Таблица 3).

Таким образом, в ходе трансформаций 1990-х гг. возникают новые институциональные возможности, в частности, занятости по найму в коммерческом секторе экономики со сравнительно высоким уровнем доходов, которые вступают в противоречие со старыми элементами социально-профессиональной структуры, что выражается в неопределенности статуса новых профессиональных групп и слоев, неустойчивости статуса прежних. Взамен устойчивой социально-профессиональной структуры со стабильной иерархией престижа возникает структура, характеризующаяся нестабильным положением в ней целых социально-профессиональных групп и слоев и противоречивой

оценкой этого положения в сознании самоопределяющихся индивидов. Шкала престижа приобретает противоречивый характер.

На фоне высоких темпов роста расслоения и неравенства, рассогласования основных параметров социально-профессиональной стратификации, ведущим фактором стратификации, критерием престижа профессий и занятий, а соответственно и мотивом профессионального выбора и критерием успешности карьерного продвижения становится доход.

Изменения в структуре занятости, появление новых «рыночных» видов занятости обуславливают высокие темпы профессиональной и социальной мобильности и увеличение возможностей карьерного продвижения (увеличение числа альтернатив построения профессиональной и карьерной траектории).

Трансформирующаяся социально-профессиональная структура 1990-х предоставляет дифференцированные шансы для самоопределяющихся в профессии индивидов на трудоустройство и последующее карьерное продвижение, которые во многом определяются способностями индивидов адаптировать свои карьерные стратегии и интегрироваться в новый «рыночный» сегмент занятости.

Дальнейшие трансформации социально-профессиональной структуры в 2000-е гг. имеют свою специфику в сравнении с трансформациями 1990-х.

В целом, трансформации 2000-х гг. следуют в русле тенденций, проявившихся в 1990-е гг. Прежде всего это усиление дифференциации доходов социально-профессиональных групп и перераспределение занятых по видам деятельности. По данным Росстата, в период с 2000 г. по 2013 г. продолжается увеличение доли занятых в сфере торговли и услуг и сокращение в сфере производства и сельского хозяйства¹⁴⁹. Продолжается тенденция перетекания трудовых ресурсов из государственного сектора в частный, хотя и не в таких масштабах как с 1990г. по 2000 г. (Приложение, Таблица 6). Продолжается расширение предпринимательского сектора занятости. По данным О. Шкаратана с

¹⁴⁹Среднегодовая численность занятых в экономике по видам деятельности // Российский статистический ежегодник, 2014 (электр.) Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13/IssWWW.exe/Stg/d01/05-05.htm (дата обращения: 10.03.15)

1994г. по 2006г. доля социального слоя предпринимателей выросла с 2,6% до 4,0%.

Тем не менее, ряд исследователей социальной структуры трансформирующегося российского общества (В. Аникин, О. Шкаратан, Н. Тихонова) отмечают, что скорость перемещений по социально-профессиональным позициям по сравнению с 1990-ми снизилась. Данные официальной российской статистики свидетельствуют, что основные показатели, характеризующие социально-профессиональную структуру общества, в частности, показатели занятости населения по отраслям и видам деятельности с 2000г. практически остаются неизменными. Соответственно, это способствовало и формированию относительно устойчивой шкалы престижа профессий в 2000–е гг. Так, Б.В. Дубин, Л.Д. Гудков, А.Г. Левинсон и др., анализируя данные опроса старшеклассников за 2004 г., отмечают: в российском обществе в начале XXI в. произошел переход от старой парадигмы профессий и занятий (врач – учитель – военный – рабочий) к новой (бизнесмен – менеджер – юрист)¹⁵⁰. Означает ли это окончание трансформационного процесса применительно к социально-профессиональной структуре?

Ряд социологов делают вывод о стабилизации новой социально-профессиональной структуры в 2000-е гг. В частности Н. Тихонова утверждает, что процесс формирования новой структуры российского общества завершен. Тем не менее, в этой же работе Тихонова отмечает, что «Ситуация в области социальной структуры российского общества вообще и критериев стратификации в частности достаточно сильно изменились ... с середины 2000-х гг.»¹⁵¹. Далее, опираясь на эмпирические исследования, Тихонова фиксирует изменение критериев стратификации, а именно: кроме дохода, имеющего первостепенную значимость в 1990-е гг., добавляются такие критерии как престиж занятия и уровень образования¹⁵². Мы согласны с данным утверждением, поскольку

¹⁵⁰ Б. В. Дубин, Л.Д. Гудков, А. Г. Левинсон, А.С. Леонова, О.И. Стучевская. Доступность высшего образования в России // Отв. редактор С.В. Шишкин. Независимый институт социальной политики. М., 2004. С. 24-71

¹⁵¹ Тихонова Н.Е. Социальная структура России: теории и реальность. М: Новый хронограф, 2014. С. 5

¹⁵² Тихонова Н. Там же. С.64

результаты нашего мониторинга студентов вузов его подтверждают. Так, мы зафиксировали резкий рост значимости дохода как мотива выбора будущей профессии с 1995г. по начало 2000-х гг. (более 80% в 2003г.), но затем в период 2000-х гг. хотя доход и остается на первом месте, его значимость снижается и держится примерно на уровне 55-60% . Отсюда мы можем сделать вывод: значимость дохода как критерия выбора будущей профессии остается в 2000-е гг. стабильно высокой, но добавляются и иные критерии выбора (в основном, статусные). Это снимает одно из противоречий, лежащих в основе формирования адаптационных стратегий 1990-х гг., – рассогласование дохода и уровня профессиональной квалификации как стратообразующих критериев и делает условия профессионального самоопределения для индивидов менее парадоксальными. Социально-профессиональная структура «вбирает» в себя институциональные изменения и соответственно мотивы профессионального поведения должны сбалансироваться.

Статус социально-профессиональных групп по-прежнему неустойчив, хотя явления массовой потери социально-экономического статуса целыми профессиональными группами на фоне резких структурных преобразований 1990-х отсутствуют. Нестабильность социального положения в 2000-е гг. в большей мере, нежели в 1990-е связана с действием глобальных факторов (экономических кризисов, колебаний курса валют, мировых цен на энергоносители), а не сугубо российских социально-экономических реформ.

Глобальный экономический кризис высветил рискогенные виды занятости - группы профессий, представители которых прежде других потеряли в числе предлагаемых вакансий и заработной плате: менеджеры по персоналу, рекламе и связям с общественностью, а также строительные и металлургические профессии (доля вакансий для квалифицированных строительных и производственных рабочих с сентября 2008 г. по июнь 2009 г. сократилась с 26% до 7%)¹⁵³. Не только возможность получения высоких доходов, но и фактор стабильности

¹⁵³ Рынок труда и заработных плат Екатеринбурга (декабрь 2009) //Работа град.ру (электр. ресурс) URL: <http://www.rabotagrad.ru/information/165/december2009> (дата обращения: 11.12.11)

(стабильного положения на рынке труда профессиональной группы, стабильность в отрасли, на предприятии, стабильный сектор экономики) приобрело значение для выбирающих карьерный путь индивидов.

Альтернатива профессионального выбора (выбора места трудоустройства) 1990-х - «трудоустройство в государственном или в частном секторе экономики» - в 2000-е гг. потеряла свое значение на фоне некоторого «выпрямления» дел в бюджетной сфере. Занятость в бюджетной сфере становится даже более привлекательной, т.к. дает более стабильный социальный статус и более прозрачные возможности карьерного роста, меньшую зависимость от экономических кризисов, определённые социальные гарантии, тогда как «рыночная» сфера показала свою уязвимость кризисам.

Ориентация на стабильность, гарантированность рабочего места при самоопределении и построении карьеры является результатом противоречивой ситуации, когда предпринимательство и в целом социально-профессиональные группы, занятые в коммерческом секторе экономики уже интегрированы в новую социально-профессиональную структуру, но процесс институционализации бизнес-сферы не завершен или дает сбои, что проявляется в ее уязвимости глобальным экономическим кризисам, социальной и правовой незастрахованностью ее работников от увольнений, безработицы и других социальных коллизий.

На смену данной альтернативе приходит выбор в условиях выраженной отраслевой дифференциации дохода. Как фактор стратификации занятость в определенной отрасли сформировался еще в 1990-е. Выделились отрасли с существенно более высоким уровнем зарплат, чем в среднем по экономике и, наоборот, отрасли с существенно более низким уровнем зарплат. Так в 2000 г. при средней заработной плате в экономике 2223 руб. средняя зарплата по отрасли в финансовой сфере составила 5232 руб. или 235 % от общей средней, в сфере добычи топливно-энергетических полезных ископаемых 6985 руб. или 314% от средней по экономике, тогда как, например, средняя зарплата в сельском хозяйстве составила лишь 44% (985 руб.), а в образовании 56% (1240 руб.) от

общей средней¹⁵⁴. Структурные перекосы в экономике вылились в противоречивую оценку престижности и перспективности занятости в ее различных сферах: сложные наукоемкие отрасли, требующие высококвалифицированные кадры не развиваются и соответственно малопривлекательны для субъектов карьеры, тогда как, например, энергодобывающие отрасли обеспечивают наиболее высокий уровень оплаты труда являются более предпочитаемыми. В 2000-е гг. несмотря на некоторое сглаживание межотраслевых различий в оплате труда за счет повышения зарплат в бюджетной сфере и других социально-ориентированных программ, в целом отраслевая дифференциация сохраняется и начинает выступать значимым фактором, оказывающим влияние через выработку новых профессиональных стратегий индивидами на связь профессионального самоопределения и профессиональной карьеры (Таблица 6).

Таблица 6

Средняя начисленная заработная плата по некоторым отраслям экономики в 2000 и 2013 гг. (по данным Росстата¹⁵⁵)

Отрасли	Средняя начисленная зарплата			
	2000 год		2013 год	
	Абс. знач., в руб.	Составл. от средней зарплаты за период, %	Абс. знач., в руб.	Составл. от средней зарплаты за период, %
Всего по экономике	2223	100	29792	100
Добыча ТЭПИ	6985	314	61084	205
Сельское хозяйство	984	44	15724	53
Образование	1240	56	23458	79
Финансы	5232	235	63333	212

В таблице 6 величина средней заработной платы за период по экономике в целом принята за 100%, при этом оцениваются относительные показатели средней заработной платы по отраслям. В 2000г. выделяются как отрасли с существенно

¹⁵⁴ Расчёты произведены на основе данных Росстата. Источник: Российский статистический ежегодник. 2014/
URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/

¹⁵⁵ Российский статистический ежегодник, 2014 / URL:
http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/

превышающей среднюю зарплату по экономике, например, добыча ТЭПИ, так и отрасли с относительно низкой средней заработной платой (образование, сельское хозяйство). Такая же ситуация сохраняется и в 2013г.

В сознании индивидов профессии, предполагающие занятость в отраслях с относительно высокой оплатой труда, сопрягаются с большими шансами на успех и карьерное продвижение, ассоциируемое также с высокими доходами. Соответственно отрасли с низкой оплатой труда, такие как образование или социальные услуги, малопривлекательны как объекты выбора. В частности, наш мониторинг зафиксировал в 2000-е гг. крайне низкую ориентацию у студентов на работу в сфере образования и науки (Приложение, Таблица 3), что коррелирует с данными исследований коллег¹⁵⁶. Исследования фиксируют также и сферы наиболее привлекательные для трудоустройства и карьеры в оценке населения, среди которых лидируют нефтегазовая сфера, строительство и кредитно-финансовая сфера. Выбор специальности, основывается на оценке шансов трудоустройства в привлекательных отраслях. Профессиональный выбор начинает реализовываться вне действия внутренних механизмов, таких как самооценка возможностей, интерес к определенному виду деятельности или сфере труда, а определяется оценкой возможностей карьерных перспектив (причем в смысле роста уровня дохода) в определенных отраслях занятости.

Мы полагаем также, что для изменения связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в 2000-е гг. имеет значение сочетание рассмотренной тенденции с другой особенностью трансформации структуры в 2000–е гг., отмечаемой некоторыми отечественными исследователями социальной структуры. Н. Тихонова выявила ослабление влияния на успешное продвижение (размер получаемого дохода) индивидуальных факторов стратификации и рост влияния структурных, прежде всего ресурсов семьи¹⁵⁷. Т.е. ресурсы родительской семьи, зависящие от ее статуса, определяют

¹⁵⁶ Ельчина А.С. Перспективы построения карьеры в научно-образовательной сфере // Гуманитарные научные исследования. 2012. № 11/ URL: <http://human.snauka.ru/2012/11/1963> (дата обращения: 28.04.2015)

¹⁵⁷ Тихонова Н.Е., Аникин В.А. Бедность в России на фоне других стран // Мир России: Социология, этнология. 2014. Т. 23. № 4. С. 59-95.

возможности для продвижения индивида. Г. Чередниченко установила, что планы на высшее образование, особенно ориентация на получение платного высшего образования, зависит от социального происхождения¹⁵⁸. Среди выпускников школ – детей руководителей на вуз ориентируется 94% (семьи, обладающие материальным капиталом), среди детей специалистов – 91% (семьи, обладающие культурным ресурсом). Тогда как среди детей мелких собственников – только 78% (не обладающих культурным капиталом), среди выпускников из семей рабочих – 62% (не обладают ни материальным, ни культурным капиталом). Получение высшего образования сегодня – это один из факторов, позволяющих претендовать на наиболее престижные, привлекательные рабочие места, карьерный рост. Согласно нашему исследованию социального самочувствия молодежи высшее образование и высокая профессиональная квалификация в оценке молодежи являются наиболее значимыми ресурсами для успешной профессиональной карьеры (Таблица 7).

Таблица 7

Оценка молодежью Свердловской области параметров, позволяющих сделать успешную профессиональную карьеру, в % (2015 г.)

Варианты ответов	Группы по возрасту		
	До 20 лет	21–25 лет	26–30 лет
Качественное высшее образование	52	35	35
Высокое качество профессиональной подготовки, сочетание теоретических знаний и практического опыта	57	63	57
Высокая компьютерная грамотность, умение применять компьютерные технологии	24	20	19
Знание иностранного языка	37	33	24
Коммуникативные навыки, умение работать в команде	36	40	37
Организационно-управленческие навыки	21	24	17
Связи, знакомства	28	39	33
Хорошее здоровье, физическое развитие	21	13	7
Привлекательная внешность	14	9	12
Отсутствие вредных привычек	17	5	9
Наличие качественного портфолио	18	12	7
Позитивный имидж в социальных сетях	5	4	<1

¹⁵⁸ Чередниченко Г.А. Личные планы выпускников средней школы // СОЦИС. 2005. № 7. С. 114-117

Так в группе молодежи в возрасте до 20 лет, которую, в основном, составляет учащаяся молодежь, 52% молодых людей полагают высшее образование важным фактором профессионального успеха (35% в других возрастных группах, где превалирует значимость качества профессиональной подготовки). Высокие позиции в этом рейтинге занял такой фактор как знание иностранного языка, обладание этим ресурсом карьеры тоже требует наличия у семьи достаточного уровня и материального и культурного капитала. На значимость связей, знакомств (что отражает социальный капитал семьи) указывают от 28 до 33% респондентов.

Таким образом, для продвижения в социальной иерархии становится важной не столько профессиональная принадлежность индивидов (соответственно они менее испытывают потребность в выборе своей профессиональной идентичности), а сектор будущей занятости, не просто коммерческий как в 1990-е, а обладающий сочетанием целого спектра переменных – дохода, стабильности занятости, возможности продвижения и т.д., и растет значимость ресурсов семьи для реализации этого выбора.

Вместо формирования факторов расширяющих возможности выбора из спектра профессиональных траекторий в 1990-е гг. (появление новых «рыночных» видов деятельности и профессий, снятия ограничений возможных мест трудоустройства), в 2000-е формируются факторы, скорее снижающие возможности такого выбора, ограничивающие профессиональное самоопределение. Таким фактором, в частности и выступает ресурс семьи.

Появление структурных ограничений (институционализированных рыночных профессий, значимости ресурсов семьи, зависящих от ее статуса, отраслевой неравномерности экономического развития и др.) для занятия определенной социально-профессиональной позиции выражается в снижении темпов и масштабов социально-профессиональной мобильности, в закрытии лифтов мобильности в 2000-х годах в сравнении с 1990-ми. Это отражается на шансах на карьерное продвижение, которые с нашей точки зрения были выше в 1990-е гг. Так, сравнение данных опроса выпускников вузов,

трудоустраивающихся в период 1997-2001 гг. (1-я когорта, опрошенная в 2002 г.) и в период 2005-2009 гг. (опрошенная в 2010 г.) демонстрируют различие их «карьерных шансов» (Таблица 8). Сравнение проведено по двум показателям: количество перемещений (смена мест работы) и рост в заработной плате при смене места работы. Выпускникам 1997-2001 гг. свойственна более высокая мобильность: успели сменить место работы после первого трудоустройства 26%, а среди выпускников 2005-2009гг. таких только 18%. Безусловно, одной из причин смены места работы в 1990-е гг. является спад производства и кризисное существование многих промышленных предприятий на тот момент. Однако, переход в другие сферы занятости, в другие сферы экономики оказывается вполне доступным для многих специалистов, в том числе для выпускников вузов. Причем, смена места работы в конце 1990-х гг. часто не только связана со сменой сферы занятости, но и сопровождается повышением в доходе (Таблица 8). Когорта, чей карьерный старт пришелся на вторую половину 2000-х гг. характеризуется более негативной динамикой достижений.

Таблица 8

Динамика роста зарплаты при смене места работы, %

Рост в зарплате	Когорты выпускников вузов		
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009	Всего:
Перемещение без роста зарплаты	10,5	59,0	35,1
Перемещение с ростом зарплаты	84,2	33,3	58,4
Перемещение со снижением зарплаты	5,3	7,7	6,5
Всего:	100,0	100,0	100,0 ¹⁵⁹

Несмотря на «закрытие» ряда социально-профессиональных групп в социально-профессиональной структуре в 2000-е гг. в сравнении с 1990-ми, трансформационные тенденции структуры также связаны с появлением новых

¹⁵⁹ Данные опроса выпускников представлены в информационно-аналитическом отчете по результатам исследования: Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий / под ред. Вишневого Ю.Р., Дидковской Я.В., Певой М.В.// Информационно-аналитический отчет. Екатеринбург: УрФУ, 2011. 167 с.

профессиональных групп в результате возникновения и последующей институционализации новых профессий. Причем, если для 1990-х гг. новые для российской реальности профессии были связаны с модернизацией российской экономики (получили обобщенное название в социологической литературе – «рыночные» профессии и занятия) и не являлись «новыми» для остального мира, то в 2000-е гг. основным фактором появления новых профессий выступают глобальные изменения структуры занятости в связи с развитием IT-сферы.

Несмотря на то, что такие профессии (системные администраторы, web-разработчики, инженеры телекоммуникаций, специалисты по автоматизированным системам обработки информации и управления, специалисты по информационной и компьютерной безопасности и др.) пока не стали массовыми и процесс их институционализации не завершен и, с этой точки зрения, они представляют значимый и перспективный интерес для социологических исследований, их возникновение и развитие имеет определенное влияние на динамику взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Если в 1990-е переориентация самоопределяющихся индивидов на новые профессии «рыночного» спектра в существенной степени была вызвана представлением о более высоких доходах их представителей, соответственно в процессе выбора траектории карьеры собственно профессиональное самоопределение замещалось социальной ориентацией на занятие более высокой социально-экономической позиции, то ориентация молодежи на карьеру по «новым профессиям» 2000-х гг. с их неопределенным социальным статусом (зарплата специалиста может варьироваться от 6000 руб. до 200000 руб. в зависимости от конкретных достижений в компании) в большей мере связана с поиском именно варианта «своей» профессиональной деятельности, т.е. представляет собой первичное или вторичное профессиональное самоопределение на траектории карьеры.

Обобщая рассмотренные тенденции социально-профессиональной структуры в период 2000-х гг., мы можем выделить следующие наиболее значимые для

взаимосвязи профессионального самоопределения и карьеры моменты в ее трансформации.

С одной стороны, в 2000-е гг. происходит определенная стабилизация социально-профессиональной структуры и снижение темпов индивидуальной и групповой профессиональной мобильности, отсутствуют резкие масштабные перемещения профессиональных групп, как восходящие, так и связанные с девальвацией социально-профессионального статуса.

С другой стороны, трансформационные процессы продолжаются в виде увеличения дифференциации доходов социально-профессиональных групп и изменений критериев стратификации: к ведущему критерию величины доходов добавляются сопутствующие критерии уровень образования и престижность занятия.

Это способствует формированию более сбалансированной, нежели в 1990-е гг. и отвечающей новому прагматизированному ценностному сознанию шкалы престижа профессий, на вершине которой находятся те виды деятельности, которые сопрягаются в сознании индивидов с высоким и стабильным доходом, но с учетом вкладываемых ресурсов в их получение (в частности, необходимого уровня образования).

В целом такая ситуация усложняет конфигурацию шансов на занятость и продвижение для самоопределяющихся индивидов, поскольку при выборе карьерной стратегии приходится учитывать большее число критериев, при этом сохраняется нестабильность данных шансов как в 1990-е гг.

В неопределенность и нестабильность шансов на занятость и продвижение вносят свой вклад глобальные факторы, такие как экономические кризисы, что влечет неустойчивость статуса профессиональных групп, особенно тех, чья занятость интегрирована в рыночный сектор экономики.

Происходит усиление влияния структурных ограничений социально-профессиональной мобильности в сравнении с 1990-ми годами. Это создает такую ситуацию для самоопределяющихся индивидов, что их поиск и выбор профессиональной идентичности замещается необходимостью выбора занятия в

наиболее доходной или стабильной отрасли, а возможность реализовать такую стратегию ограничено ресурсом семьи.

В действии социального механизма связи профессионального самоопределения и карьеры на первый план выходит потребность в достижении определенного социального статуса вместо потребности в профессиональной идентичности. Шансы на продвижение и карьеру начинают играть доминирующую роль при формировании профессиональных стратегий. Возникает противоречие между карьерными потребностями и претензией на статус как мотивами выбора профессии и подвижным характером иерархии статусов, неустойчивостью статусов профессиональных групп.

Выводы по главе 2.

Итогом трансформационных процессов социально-профессиональной структуры и институтов занятости и профессионального образования является двойственная ситуация, характеризующая шансы самоопределяющихся индивидов на профессиональную занятость и карьерное продвижение: с одной стороны, возникает нестабильность и неопределенность шансов на занятость для большинства профессиональных групп, обусловленная влиянием экономических кризисов, нестабильностью рынка труда и перманентным реформированием профессионального образования; с другой стороны, сужение каналов социально-профессиональной мобильности и переход к более «закрытой» социально-профессиональной структуре в период 2000-х гг. снижает сами возможности реализации шансов на успешную занятость и продвижение для большинства индивидов, ограничивая ее наличием социальных ресурсов семьи (доступом к капиталу, качественному образованию, наличием связей, властным ресурсом).

Такая конфигурация шансов на занятость и продвижение для индивидов сопряжена с трансформациями их стратегий профессиональной карьеры, что в совокупности определяет актуальный характер взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Благодаря изменениям социально-профессиональной структуры, а также трансформациям институтов занятости и профессионального образования, воздействующим на профессиональные стратегии индивидов, меняется последовательность в действии элементов социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Происходит сдвиг, нарушение прежней линейной последовательности, характерной до 1990-х гг. Можно сказать, что происходит «переворот» в последовательности элементов социального механизма связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Потребность в поиске профессиональной идентичности перестает выступать пусковым элементом в обеспечении связи процессов самоопределения и карьеры, напротив, она скорее завершает связь этих процессов.

В качестве «запуска» процесса социального механизма начинают выступать стремления к определенному социально-экономическому статусу, карьерные притязания индивидов, основанные на потребности в самоутверждении.

Следующим звеном в действии социального механизма являются шансы на продвижение, предоставляемые социально-профессиональной структурой, которые оцениваются индивидами с позиций доминирующих прагматичных ценностей успеха. Причем, престиж профессий играет меньшую роль, чем представления индивидов об экономически привлекательных отраслях, сферах занятости в экономике.

Кроме этого, запускается в действие оценка шансов на занятость (успешное трудоустройство) и получение необходимого образования, которое является важным ресурсом достижения желаемого статуса, но автоматически его не обеспечивает.

В результате сопоставления шансов на занятость и продвижение с имеющимися и необходимыми ресурсами, индивиды выстраивают свою профессиональную стратегию, которая, в общем, является скорее социально-профессиональной стратегией.

Поскольку шансы на занятость и профессиональное продвижение не стабильны, постоянно меняются, возникает необходимость их переоценки, что влечет возможный перевыбор сферы занятости или профессии (изменение карьерной траектории, сопровождаемое «добором» ресурсов). В результате такого построения карьерной траектории, возникают возможные варианты профессионального самоопределения как средства достижения статусных притязаний. Основная проблема, связанная с таким изменением социального механизма, заключается в следующем: ведет ли реализация карьерной стратегии к поиску профессиональной идентичности, т.е. является ли новая последовательность завершенной? Чтобы ответить на этот вопрос, мы проанализировали изменения в самих стратегиях, которые рассмотрены в следующей главе.

ГЛАВА 3. ТРАНСФОРМАЦИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ НА УРОВНЕ ИНДИВИДОВ

Формирование неустойчивой, нестабильной конфигурации шансов на занятость и профессиональную мобильность, происходящее в результате трансформации институционально-структурного уровня социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры сопряжены с изменениями профессиональных стратегий индивидов.

В настоящей главе мы проследим процесс трансформации профессиональных стратегий индивидов под влиянием изменений институционально-структурных условий, выявив динамические тенденции в формировании стратегий студенческой и поствузовской молодежи с 1990-х гг. по настоящее время. Затем, чтобы показать воздействие измененных стратегий самоопределяющихся индивидов на институциональную структуру, мы рассмотрим процесс типизации новых стратегий, выявив и проанализировав доминирующие типы профессиональных стратегий молодежи, возникшие в указанный период.

Рассмотрев трансформацию социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры со стороны индивидов, мы завершим комплексный анализ данного процесса на примере российского общества. В дальнейшем это позволит нам перейти к моделированию взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, выделяя наиболее значимые параметры, характерные для определенных типов этой взаимосвязи.

3.1 Динамические тенденции изменения профессиональных стратегий

Трансформации профессиональных стратегий за период 1990-х–2000-х гг. характеризуются определенными тенденциями, которые выявило наше эмпирическое исследование молодежи, студентов и выпускников вузов Свердловской области, а также исследования коллег.

Доминирующая тенденция 1990-х гг. заключается в ослаблении ориентации на построение карьеры в рамках своей специальности, полученной в вузе. Карьерная траектория индивидов начинает очерчивать резкие повороты, прежде всего в сторону от профессии, выбранной в результате первичного профессионального самоопределения. Такая «ломаная» траектория карьеры является следствием реализации гибких профессиональных стратегий. Гибкие стратегии подразумевают переоценку индивидами своих ресурсов и меняющихся шансов на занятость и продвижение и как результат смену профессиональной ориентации.

Переход к гибким стратегиям прослеживаются на изменении профессиональных планов студенческой молодежи.

В период с 1995г. по 1999г. среди третьекурсников вузов Свердловской области наблюдалось резкое сокращение числа студентов, планирующих работать по специальности в дальнейшем. Если в 1995 г. планировало работать по специальности после окончания вуза 66%, то в 1999г. число таких студентов сократилось до 46%, т.е. снижение доли желающих работать по выбранной специальности снизилось примерно на 20% за четыре года (Приложение, Таблица 3). Именно на данную возрастную когорту молодежи (третьекурсники 1995г.) приходится резкий сдвиг в сторону неопределенности шансов на занятость и профессиональную мобильность – первичный выбор профессии, планирование профессиональной подготовки происходит в одних условиях, а окончание учебного заведения и старт профессиональной занятости – в совершенно иных.

В 2000-е гг. доля планирующих работать по специальности остается стабильно менее половины. Наши данные коррелируют с данными исследований студентов вузов, проводимых Е.М. Авраамовой и Ю.Б. Верпаховской, согласно которым в 2005 г. среди студентов старших курсов планировали работать по специальности менее половины респондентов (43,3%)¹⁶⁰.

Эта тенденция сопровождается колебанием ориентаций на открытие своего дела и на получение второго высшего образования. В 1990-е наблюдается выраженное намерение начать свой бизнес после окончания вуза (на уровне 24-29% в 1995 и 2003 гг., за исключением послекризисного 1999 г.), для 1990-х гг. это новая стратегия, привлекательная для более, чем четвертой части студентов. После 2003 г. данные мониторинга показывают ослабление такой ориентации до 14% в 2012 г.

Вплоть до 2003 г. возрастает число студентов, в планах которых получение второго высшего образования. Как правило, в планах студентов это экономическое образование, что сигнализирует о предположительной смене профессии. Кроме того, полученные данные свидетельствуют, что хотят получить второе высшее образование, в основном, студенты, неудовлетворенные выбранной профессией. (например, студенты педагогических специальностей). Таким образом, второе высшее образование рассматривается не только как ресурс для выхода на рынок труда, но и как возможность сменить сферу профессиональной занятости, способ изменения карьерной траектории. После 2003 г. ориентация на получение второго высшего образования снижается до 9% в 2012г.

В итоге мы видим, что в 1990-е гг. наблюдается не только увеличение гибкости профессиональных стратегий, подразумевающее смену профессиональной ориентации, но и расширение разнообразия возможных траекторий карьеры вследствие роста ее институциональных возможностей. В 2000-е гг. гибкость стратегий сохраняется и даже несколько усиливается, однако

¹⁶⁰ Аврамова Е.М., Верпаховская Ю.Б. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания. // СОЦИС, 2006. № 4. С. 37-46.

происходит некоторое сужение профессиональных планов из-за определенного закрытия социально-профессиональной структуры и ограничивающих продвижение факторов (ресурсных ограничений, например).

Распространение практики трудоустройства не по специальности после окончания профессионального учебного заведения в 1990-е гг. получила, в основном, негативную (алармистскую) оценку многих социологов. Данный процесс связывается, во-первых, с возможной депрофессионализацией индивидов, а во-вторых, с утратой институтом профессионального образования своей основной функции – подготовки специалистов и воспроизводства социально-профессиональной структуры. В первую очередь эти процессы затрагивают те сферы труда, которые считаются неперспективными, невыгодными с точки зрения дохода, карьеры, а именно – социальную сферу, педагогику и науку.

Возникает проблема целесообразности и способов регулирования такой гибкости профессиональных стратегий. В связи с этим, многими учеными и практиками предлагается вернуться к системе распределения специалистов после окончания профессионального учебного заведения с обязательной отработкой в течение нескольких лет (эта мера предлагается для выпускников–бюджетников). Реализуется и еще одно решение данной проблемы – постепенное снижение финансирования высшего профессионального образования государством и передача этой функции бизнесу, который затем предположительно может получить эти кадры. Тем не менее, профессиональную подготовку студентов, пополняющих некоммерческие отрасли и социальную сферу, бизнес финансировать не будет, а именно они, прежде всего, страдают от данной тенденции. Реализация первой меры, на наш взгляд, повлечет за собой больше негативных последствий, нежели эффективных: в частности, возвращение к регламентированности карьерной траектории государством приведет к формальному характеру работы, сделает труднодостижимой профессиональную самореализацию. Кроме того, реализация данных способов регулирования занятости представляется нам весьма затруднительной в настоящее время,

поскольку противоречит переходу в течение последних десятилетий к открытому неравновесному обществу, предполагающему некоторую степень неопределенности, дальнейшее усиление неопределенности во всех сферах жизни, включая и получение профессионального образования и трудоустройство.

Мы не разделяем суждение, что государство теряет капитал, вложенный в образование студентов, не планирующих работать по получаемой профессии. Поскольку полагаем, что государство и общество в целом должны быть заинтересованы в успешном инновационном развитии человеческого потенциала, которое невозможно без повышения профессионально-образовательного уровня граждан. Индивиды, в свою очередь, должны иметь возможность реализовать свой потенциал наиболее эффективно в *желаемой* сфере труда. С сохранением институционально-структурных ограничений для реализации карьерных траекторий в рамках гуманитарных, педагогических профессий, профессий социальной сферы (низкого статуса профессий, невысокой оплаты их труда и др.) данная проблема не решится.

Гибкость стратегий является результатом резких институционально-структурных изменений и возникших на этой основе неустойчивой конфигурации шансов на занятость и продвижение. Важно, что с 1990-х гг. шансы становятся дифференцированными для разных социальных и профессиональных групп. Поэтому тенденция усиления гибкости стратегий неоднозначно проявляется среди представителей различных профессий. Для доказательства этого рассмотрим подробнее профессиональные планы студентов различных специальностей и направлений подготовки.

Наиболее сильно переход к гибким стратегиям, проявившийся именно как адаптация к изменившимся институциональным условиям, характерен для педагогических и гуманитарных профессий, а также для инженерно-технических специальностей в 1990-е гг.

Для студентов-педагогов характерна наименьшая доля, планирующих работать по специальности (менее 30%). Число намеревающихся сменить профессию, пересамеоопределиться через получение второго высшего образования

повышалась до 41% в 2003г., хотя в 2009 г. снизилась до 13%. В период экономических кризисов она снова возрасла до 29%. Интересно сопоставить эти результаты с данными З.А. Аббасова, согласно которым на рубеже веков среди студентов педвузов намерение работать по специальности на младших курсах составляет около 42%, а к старшим курсам снижается до 15% как результат переоценки выбора при столкновениях с реалиями педагогической профессии, в том числе ее низкой оплаты¹⁶¹. Усиление ориентации педагогов на свою профессию в кризисный 2009 г. связано с тем, что в связи с нестабильностью положений на рынке труда многих «рыночных» профессий и занятий, более выигрышно выглядевших в 1990-е гг., возросла значимость стабильности и предсказуемости занятости (включая социальные гарантии), устойчивости статуса профессиональной группы, а не только дохода как атрибута успешной карьерной траектории.

Для инженерных профессий в 1995 г. и 1999 г. также характерна весьма низкая доля студентов, собирающихся трудоустроиться по специальности (на уровне 40%). Наиболее благополучным для данных специальностей был 2003г., когда доля планирующих работать по профессии выросло до 61%. Однако затем в кризисный период (2009-2010гг.) происходит снижение до уровня 1999 г. (40%) . Здесь мы видим «зеркальное» отображение условий, в которых происходит самоопределение и старт карьеры: при увеличении нестабильности шансов на успешную занятость и продвижение в кризисные периоды, чреватые размыванием статуса специалиста, потерей дохода и стабильности занятости, происходит усиление гибкости карьерных планов.

В 1990-е гг. довольно низкая доля планирующих трудоустроиться по специальности отмечена у студентов гуманитарных профессий, кроме того, среди гуманитариев наблюдается явно отрицательная динамика в ориентации на свою специальность. Даже по сравнению с концом 1990-х гг. в 2009 и 2010 гг. число планирующих работать по выбранной профессии снизилось (36% в 1999 г., и 25-

¹⁶¹ Аббасов З.А. Проектирование студентами педвуза профессиональной стратегии // СОЦИС, 2006. № 4. С. 105-110

14% в 2009 г.). Динамическая тенденция снижения ориентации на специальность особенно негативно проявилась среди студентов классического университета. Многие студенты университета, обучающиеся гуманитарным специальностям, чувствуя невостребованность гуманитарных знаний, ориентированы на работу за рубежом. Исследователи В.С. Вахштайн, Д.Л. Константиновский и Д.А. Куракин также отмечают, что к 2007 г. выпускники гуманитарных специальностей вузов имеют наибольшие проблемы с трудоустройством именно по своей специальности (75% по их данным гуманитариев не собираются трудоустраиваться по специальности по причине конфликта между запросами рынка и специальностями в вузе)¹⁶². Разрыв между статусностью и профессиональной ориентацией в стратегиях гуманитариев наиболее нагляден. Традиционные сферы занятости, на которые ориентированы гуманитарные профессии (образование, педагогика, сфера культуры и т.д.) не дают высоких шансов на занятие высокостатусных позиций в социальной иерархии. Поэтому нет стремления строить карьеру в русле первичного профессионального выбора. Гуманитарное образование в данных стратегиях рассматривается не как профессиональная подготовка, а как ресурс трудоустройства в рыночном сегменте вне связи со специальностью. Отметим, что одной из традиционных траекторий студентов классического университета являлась профессиональная карьера в науке, здесь мы тоже можем увидеть практику смены направления траектории. Начиная с 2007 г. ориентация на научную деятельность после вуза среди студентов классического университета также не выражена как и среди остальной молодежи: в 2003 г. в УрГУ студентов, желающих строить научную карьеру насчитывалось 18% (а по массиву в целом таких всегда было не более 5%), то в начале 2009 г. - только 4%, а в конце 2009 г. – практически 0% студентов хотели бы после окончания университета заниматься наукой. Этот факт подтверждает, что оценка шансов на успешное продвижение в определенной сфере или отрасли занятости самоопределяющимися индивидами реализуется в

¹⁶² Вахштайн В.С., Константиновский Д.Л., Куракин Д.Ю. Доступность качественного общего образования в России: возможности и ограничения // Вопросы образования. 2006. № 2. С. 186-202

социально-профессиональной стратегии. Очевидно, что непривлекательность занятости в образовании и науке связана с низкими оценками в общественном сознании экономических выгод, будущего дохода и статусных достижений в этих сферах труда (т.е. своих возможностей на продвижение, которые с 1990-х гг. играют важную роль в регуляции профессионального самоопределения).

Для студентов – будущих архитекторов в 1990-е гг. характерна очень низкая доля планирующих работать по специальности (22% в 1999г.), однако уже в 2000-е гг. наблюдается увеличение этого показателя до 40% (в 2009г.). Многие из будущих архитекторов планируют открыть свое дело, причем, если в целом по массиву пик желающих вести свой бизнес приходится на 2003 г., то среди будущих архитекторов эта ориентация наиболее выражена в 2009 г. (22%).

Тенденция роста гибкости карьерных траекторий в аспекте смены сферы профессиональной деятельности, отхода от вузовской профессии значительно меньше отразилась в стратегиях студентов, получающих образование по медицинским, экономическим, юридическим специальностям, а также в стратегиях будущих архитекторов.

У студентов-медиков наиболее высока доля, планирующих работать по специальности, (на 20% выше, чем в среднем по массиву), в период после 2000г. она еще больше возрастает, в 2009 г. оно несколько снижается, но незначительно. Для врачей характерна наиболее высокая степень определенности профессиональных планов. Практически желающие получить другое высшее образование или уехать за границу.

Экономисты более других ориентированы на открытие своего дела, также среди достаточно много желающих работать по экономической специальности. Будущие юристы тоже в большинстве ориентируются на работу по выбранной профессии (более 70% в 2007-2009 гг.). Тем не менее доля студентов юридических специальностей, планирующих работать по специальности снижается до 60% к концу 2009г.

Благополучные тенденции в реализации профессиональных стратегий этой группы специальностей связаны с изменением шкалы престижа профессий, с тем,

что взамен противоречивой шкалы престижа 1990-х гг. в 2000-е гг. формируется кластер профессий, обладающих довольно высоким статусом, в который вошли медицинские работники (врачи частных клиник, стоматологи и др.), архитекторы и дизайнеры и юристы. Прожективный статус профессии или сферы занятости (представления о возможностях продвижения) начинает играть существенную роль в обеспечении связи между процессами профессионального самоопределения и карьеры, во многом определяя привлекательность выбираемой профессии (сферы занятости) для самоопределяющихся индивидов.

Таким образом, в большей степени стратегии смены сферы профессиональной занятости характерны для представителей профессиональных групп, для которых результат институционально-структурных изменений был скорее отрицательный (размывание социально-профессионального статуса). Формирование гибких стратегий 1990-х гг., в первую очередь охватило студентов, обучающихся инженерным и педагогическим специальностям, и было сопряжено с невысокой оценкой престижности будущей профессии и неудовлетворенностью сделанным выбором. С другой стороны, открытость социально-профессиональных групп (по сути, только формирующихся), обеспечивающих развитие секторов новой рыночной экономики, прежде всего сферы услуг и торговли, предоставляла спектр возможностей для студентов и выпускников реализовать себя здесь.

Тенденция формирования «гибких» профессиональных стратегий карьерного старта прослеживается и на когортах поствузовской молодежи, на примере которых мы можем проанализировать и реализацию таких стратегий.

Анализируемые когорты поствузовской молодежи, а именно выпускники периода 1997-2001 гг. (когорта I) и 2005-2009 гг. (когорта II) относятся к поколению студентов-третьекурсников, опрошенных нами соответственно в периоды 1995 - 1999 гг. и в 2003 - 2007 гг. Поэтому возможно сопоставление профессиональных планов третьекурсников и их последующую реализацию, опираясь на когортную стратегию.

Согласно результатам нашего исследования среди выпускников вузов, вышедших на рынок труда в период 1997-2001 гг. трудоустроились по полученной профессии чуть более 60%, 20% респондентов трудоустроились в смежной области (Таблица 9).

Таблица 9

**Связь трудоустройства после вуза со специальностью,
полученной в вузе, в %**

Трудоустроились ли Вы по специальности, полученной в вузе?	Когорты выпускников вузов		
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009	Всего :
да	62	55	58
нет	18	31	25
в смежной отрасли	20	14	17
Всего:	100,0	100,0	100,0 ¹⁶³

Сравнение когорты выпускников, окончившей вуз в период 1995-2009 гг. с когортой, выпустившейся в 1997 – 2001 гг. показало, что наблюдается снижение доли, трудоустроившихся по специальности (с 65% до 55%), при этом доля выпускников, трудоустроившихся на работу, не связанную со своей специальностью, напротив, возрастает с 18% до 31%.

Если сопоставить данные о поствузовской молодежи с профессиональными планами студентов-третьекурсников, то данная тенденция подтверждается: среди студентов, обучающихся на третьем курсе в период 1995-1999 гг. (соответствуют первой когорте выпускников), доля планирующих работать по специальности составляла 66%, а среди обучающихся на третьем курсе в период 2003-2007 – уже только 42-48%.

Профессиональные стратегии выпускников 1990-х гг. были сформированы при прежней линейной связи между профессиональным самоопределением и

¹⁶³ Данные опроса выпускников представлены в информационно-аналитическом отчете по результатам исследования: Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий / под ред. Вишневого Ю.Р., Дидковской Я.В., Певной М.В.// Информационно-аналитический отчет. Екатеринбург: УрФУ, 2011. 167 с.

профессиональной карьерой. В прежних институционально-структурных условиях был осуществлен и первичный профессиональный выбор. Реализация этих стратегий проходила в ситуации «ломки» старого социального механизма связи профессионального самоопределения и карьеры. То есть профессиональные стратегии выпускников 1990-х гг. наиболее радикально трансформируются в момент своей реализации, поэтому они несут в себе черты адаптивности.

Прежде всего, это выражается в том, что у большинства выпускников 1990-х гг., чьи стратегии стали гибкими, при карьерном старте еще присутствует намерение работать по специальности, т.е. профессиональная ориентация еще сохраняется. Многие из выпускников еще используют прежний основной способ трудоустройства – по распределению. Но в результате институционально-структурных трансформаций, изменивших для них ситуацию карьеры, они были вынуждены сменить сферу занятости.

Анализируя причины трудоустройства не по специальности, отметим, что среди когорты 2005-2009 гг. существенно больше тех, кто сразу не планировал трудоустраиваться по специальности, чем в когорте 1997-2001. Примерно половина выпускников когорты 1990-х гг. (49%) работают не по специальности в связи с тем, что их не устроил предлагаемый на рынке труда уровень оплаты труда по полученной профессии (Таблица 10).

То есть, выпускники когорты I (1990-х гг.) сначала искали работу по специальности (на производстве или в социально-бюджетной сфере), используя «старые» образцы карьерного старта. Но, в связи с предложением вакансий, не устраивающих их в уровне дохода, были вынуждены трудоустроиться не по специальности в новом «рыночном» секторе экономики. Такую стратегию поиска места работы мы определяем не просто как «гибкую» (смена профессиональной ориентации, связанная с отходом от полученной профессии), а как «вынужденно гибкую».

**Причины трудоустройства не по специальности у разных когорт
поствузовской молодежи, в %**

Если Вы не устроились по специальности, то почему?	Когорты выпускников вузов	
	Когорта 1997-2001	Когорта 2005-2009
сразу не планировал работать по специальности	18	24
не смог найти работу по своей специальности	26	22
нашел более оплачиваемую (перспективную) работу не по специальности	49	36
другое	6	17
Всего:	100	100 ¹⁶⁴

Для 1990-х гг. гибкая стратегия трудоустройства не по специальности - довольно новое, не распространенное (не типичное) поведение и может быть определено как адаптивная стратегия профессиональной карьеры к резко изменившимся шансам на занятость и профессиональное продвижение. В 2000-е гг., когда уже известно заранее, что шансы нестабильны и неопределённые, «гибкая» стратегия укоренилась в нормативном сознании молодежи, воспринимается как весьма типичная и возникает разрыв между первичным выбором специальности и профессиональными планами на перспективу (вариант «сразу не планировал работать по специальности»). В 2000-е гг. уже нельзя сказать, что стратегии радикально меняются в ходе их реализации. Смена профессии, рода занятий или места работы воспринимаются как средства карьерного продвижения и изначально присутствуют в стратегиях как возможный способ достижения поставленных целей – получения желаемого уровня дохода, достижения социально-экономических позиций и т.д. Социологическое

¹⁶⁴ Данные опроса выпускников представлены в информационно-аналитическом отчете по результатам исследования: Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий / под ред. Вишневого Ю.Р., Дидковской Я.В., Певной М.В. // Информационно-аналитический отчет. Екатеринбург: УрФУ, 2011. 167 с.

исследование молодежи Свердловской области 2015 г. показывает, что от 30 до 42% молодых людей ориентированы на смену профессии в ближайшее время (Таблица 11). Наиболее всего это характерно для Екатеринбурга, где объективно возможности трудоустройства и карьеры выше, чем по области.

Таблица 11

**Планы молодежи Свердловской области сменить профессию
(2015 г.), в проц.**

Варианты ответов	Тип поселения			
	Екатеринбург	Другие крупные города	Малые или средние города	Село, пос. гор. типа
Нет, не планирую	29	37	31	40
Да, планирую	42	30	35	32
Не думал об этом	29	33	34	28
Итого	100	100	100	100

Поскольку гибкая стратегия предполагает не только возможную смену места работы, сферы занятости, но и смену профессии, то возникает вопрос: подразумевает ли реализация гибкой профессиональной стратегии, т.е. каждый новый поворот карьерной траектории, вторичные профессиональные самоопределения? Можно ли заключить, что процесс связи профессиональной карьеры с профессиональным самоопределением приобретает циклический характер, благодаря гибким профессиональным стратегиям?

Чтобы глубже исследовать эту проблему, следует обратиться к данным качественного интервью с выпускниками - представителями изучаемых когорт поствузовской молодежи.

Качественные исследования когорты выпускников, закончивших вуз в период 1997-2001 гг. подтверждают, что на рубеже веков поствузовская молодежь начинает активно практиковать адаптивную профессиональную стратегию. Данная стратегия заключается в следующем: первоначально ориентируясь на поиск работы и построение карьеры по специальности, выпускники под влиянием

неблагоприятных условий карьерного старта были вынуждены сменить сферу профессиональной деятельности и строить карьеру в области уже не связанной с полученной в вузе профессией.

Основная причина складывания и распространения такой стратегии – необходимость адаптировать прежние стратегии, реализованные при первичном профессиональном самоопределении в начале 1990-х гг. к новым институционально-структурным условиям, вошедшим с ними в противоречие. Сформированные молодыми людьми профессиональные стратегии работали бы эффективно в условиях отсутствия противоречий: когда гарантированная занятость по полученной специальности подкреплялась довольно высоким статусом специалистов с высшим образованием (и это выражается в высказываниях респондентов о том, что профессия, на которую они поступали, считалась перспективной или престижной). Выбор учебного заведения и профессии, т.е. первичное направление траектории карьеры, определялись ими в таких непротиворечивых условиях. Поэтому первоначально в их стратегиях присутствовала четкая ориентация работать по полученной в вузе специальности, не менять направление профессиональной траектории: *«Ну, я искала по специальности, после вуза я искала по специальности»* (1 когорта, ж., инженер-химик, работает торговым представителем)¹⁶⁵. Причем приверженность полученной профессии может сохраняться какое-то время, несмотря на ухудшающиеся условия работы: *«После окончания вуза я два года работала в школе историком, преподавала в 5-6 классах. Мне эта специальность очень нравилась... Но пришлось уйти оттуда, потому что зарплата учителей очень низкая и мне не хватало ее для жизни»* (1 когорта, ж., историк, работает менеджером).

¹⁶⁵ Приведенные и анализируемые здесь и далее материалы качественных интервью с выпускниками вузов подробно представлены в ряде авторских статей: Дидковская Я.В. Динамика стратегий профессиональной карьеры молодежи в условиях трансформации модели профессионального самоопределения. // Известия Уральского федерального университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. 2014, №2(126). С. 117-131; Дидковская Я.В. Динамика стратегий профессиональной карьеры молодежи // IV Очередной Всероссийский социологический конгресс Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие. Сессия 10. Молодёжь и образование на посткоммунистическом пространстве. Уфа. 2012. С. 1781-1789. и др.

Переоценка шансов происходила уже после реализации первичного профессионального выбора: *«Тогда, на то время, когда я еще поступала, металлургический факультет очень ценился... Считалось, если ты заканчиваешь какую-нибудь техническую специальность, либо на радиофаке, либо на металлургическом, либо на физтехе, это ценилось очень сильно»* (1-я когорта, ж., инженер-металлург, работает экономистом); *«Ну я выбрал этот институт и конкретно эту специальность [промышленная теплоэнергетика] потому, что она показалась мне очень перспективной. А сейчас я уже не так уверен в этом»* (1-я когорта, м., инженер-теплоэнергетик). Переоценка шансов вызвана резко изменившейся ситуацией и появлением новых институциональных возможностей, связанных с институционализацией новых форм и видов занятости (работать по найму, в частных фирмах, вести свой бизнес и др.) Однако социально-профессиональная структура еще не успела измениться под данные возможности. Статус «новых» профессиональных групп (менеджеров торговых организаций, специалистов по продажам и закупкам и др.) не совсем был ясен выпускникам. Профессиональные группы, на вхождение в которые были ориентированы прежние стратегии (чаще это инженерные или педагогические профессии), потеряли определенность своего статуса, что прежде всего связано с их низкодоходностью. Это, в основном и вызывает «вынужденные» смены сферы деятельности: *«Ну, сменила [место работы], потому что мне платили на заводе нерегулярно, зарплата была очень маленькая, выплачивалась очень нерегулярно, какими-то частями, а у меня как бы поменялось семейное обстоятельство, мне нужен был заработок постоянный и гораздо больший, поэтому я стала искать работу»* (1 когорта, ж., инженер-химик, работает торговым представителем); *«...поняла, что в детском саду заработать не удастся в нормальной жизни; я ... получила курсы по компьютерной грамотности и затем уже через три месяца ушла, ушла уже в медиа бизнес, связанный с рекламой и полиграфией»* (1 когорта, ж., педагог, работает менеджером по рекламе). С необходимостью адаптации своих стратегий молодые специалисты столкнулись либо на этапе трудоустройства, либо проработав некоторое время по своей специальности.

Прослеживается влияние на стратегии выпускников возникшего противоречия между системой профессионального образования все еще ориентированного на тот момент на массовый выпуск инженерных кадров для крупной промышленности и структурой вакансий на рынке труда: *«когда я заканчивал институт, точнее лесотехническую академию, у нас в стране был кризис в экономике, работу найти в общем-то, практически было сложно, тем более по специальности... когда я закончил, требовались, в основном, менеджеры по продажам»* (1 когорта, м., инженер-автоматчик, работает по специальности).

Для молодежи 1990-х гг. вырисовываются две стратегии трудоустройства: сохранение профессиональной ориентации и адаптации стратегии только на основе освоения новых способов трудоустройства (не по распределению), либо смена изначальной направленности на трудоустройство и карьеру по специальности и формирование более прагматичной стратегии – отказаться от полученной профессии в пользу более оплачиваемого труда в резко расширяющейся на тот момент сфере торговли и услуг: *«Да, менял работу, потому что закрылось финансирование геологоразведочных работ, потом уже в Екатеринбурге менял работу два-три раза, так как платили недостаточно»* (1 когорта, м., геолог, ведет свой бизнес).

Еще одно противоречие, которое решали выпускники 1990-х гг., адаптируя свою стратегию, выразилась в их первоначальной ориентации на старые способы трудоустройства, которые потеряли свою эффективность при новых условиях рынка труда, а именно на трудоустройство через распределение по специальности. Новые способы поиска работы еще не были интегрированы в их стратегии. Поэтому многие выпускники первоначально устраивались по распределению по специальности и только затем, проработав какое-то время там, меняли место работы: *«Проблема трудоустройства не стояла, было плановое распределение»* (1-я когорта, м., геолог, ведет свой бизнес). Переход к «свободному диплому» на фоне неинституционализированной еще сферы рекрутинга приводило и к использованию своих оригинальных методик поиска работы: *«Через постороннюю организацию нашел телефон, позвонил и потом*

приехал в отдел кадров» (1-я когорта, м., инженер-конструктор); «Я создал свою методику поиска работы. Через справочник нашел предприятия, где мог понадобиться такой специалист как я, и объезжал их всех по порядку и нашел, где нужен» (1-я когорта, м., инженер-автоматчик).

Профессиональные стратегии 2000-х гг. также характеризуются гибкостью, связанной со сменой профессиональных ориентаций, однако эта гибкость носит несколько иной характер. Гибкость уже является не адаптацией стратегии к изменившимся шансам на занятость и карьерное продвижение в результате резких институциональных трансформаций. Возможность смены, коррекции, пересмотра направления карьерной траектории уже присутствует и учитывается индивидами при формировании профессиональной стратегии в ситуации выбора в условиях перманентно нестабильных и непредсказуемых шансов на занятость и продвижение. Поэтому «осознанная» гибкость профессиональной стратегии 2000-х гг. является изначально присущим ей атрибутом.

Шансы на занятость и профессиональное продвижение для выпускников 2000-х гг. определяются несколько иным характером институционально-структурных противоречий. Стратегии 2000-х гг. формируются в условиях противоречивого взаимодействия институтов занятости и образования, выражающегося в рассогласовании рынка труда и рынка образовательных услуг. Причем первичный выбор профессиональной траектории индивидами осуществлялся уже в этой ситуации рассогласования и неопределенности, что отразилось в специфике их стратегий. Первичный профессиональный выбор после школы когорты 2000-х гг. сводится к выбору уровня и формы получения профессиональной подготовки, а не будущей профессии. Выбор профессии, конкретной специальности, основанный на потребности в профессиональной идентичности, профессиональном интересе и представлениях о специфике деятельности, как таковой отсутствует в стратегиях респондентов. Он замещен выбором именно учебного заведения и основывается на возможных перспективах дальнейшего трудоустройства и карьеры (в оценке респондентов или их родителей).

Профессиональное самоопределение в 2000-х гг. приобретает черты социально-профессионального посредством того, что представляет собой уже не выбор профессии, а выбор образования как ресурса будущего социального продвижения (или успешного трудоустройства). При этом акцент выбора смещен со специальности к самому учебному заведению. Это видно по озвученным в ходе интервью критериям первичного выбора – престиж вуза (не профессии!), репутация вуза у работодателя, представления о качестве образования в вузе, надежность диплома: *«Ну, в первую очередь, я выбирала, чтобы вуз был государственный. Это более престижно и уже точно не будет никаких заморочек с дипломом и трудоустройством на работу»* (2-я когорта, ж., журналист).

Самоопределяющаяся молодежь 2000-х гг. уже в процессе формирования стратегии исходит из оценки своих шансов на трудоустройство и продвижение, включает в стратегию набор необходимых ресурсов. Это совершенно не характерно для стратегий 1990-х гг.

Отсутствие потребности в профессиональном самоопределении как поиске своей профессиональной идентичности при первичном выборе возможно и в 1990-х гг. В эмпирических исследованиях это получило диагноз – случайная мотивация профессионального выбора. Наши качественные исследования тоже отражают такую мотивацию: *«Пошел за компанию с друзьями»* (1-я когорта, м., геолог, ведет свой бизнес); *«Я как бы выбрал [вуз] из-за близости расположения института»* (1-я когорта, м., инженер); *«То, что поступить было более просто в этот вуз»* (1-я когорта, ж., инженер-химик, работает менеджером). Различие в стратегиях 1990-х и 2000-х гг., которое мы фиксируем, состоит не в том, что в одном случае присутствует профессиональное самоопределение, а в другом – нет. А в том, что для 2000-х гг. становится характерным формирование стратегии не на основе потребности в выборе профессиональной идентичности, а на основе стремления к статусному благополучию (трудоустроиться, иметь перспективы продвижения и т.д.), при этом престижное (или надежное) образование становится ценностно-ориентирующим фундаментом стратегии.

В 2000-е гг. прослеживается двойственность, параллельность стратегий: с одной стороны, явно выражена ориентация на получение высшего образования, дающего основание для будущей претензии на статус, с другой стороны возможна практическая занятость вне получаемой профессии как опыт профессиональной деятельности, который зачтется на рынке труда. Занятость в студенчестве, несомненно, является новым элементом профессиональной стратегии, т.к. связана с практикой несколько иных способов поиска работы и построения профессиональной карьеры. Многие, переходя к постоянной профессиональной деятельности, опираются на студенческую занятость, оценивая ее не просто как подработку, а как ресурс, социальный капитал, который может быть задействован при построении карьеры. Профессиональное самоопределение при этом может не быть связанным с получаемым высшим образованием, а стать результатом занятости в студенчестве, выкристаллизоваться на их основе: *«Я начал искать работу, когда учился в вузе. Поиски были продолжительные... На пятом курсе я нашел работу для студентов – работал в кафе «Баскин Роббинс», продавал мороженое. После этого я попал в большую фирму, которая занималась торговлей джинсами и одеждой»* (2-я когорта, м., информационные системы в экономике, работает менеджером-логистом).

Прослеживается явное изменение характера карьерного старта. Последовательный поэтапный карьерный старт еще достаточно характерен для 1990-х гг.: получив профессиональную подготовку, субъект профессионального самоопределения приступает к поиску работы в соответствии с ней и затем может менять направление карьерной траектории, приходить к вторичному профессиональному самоопределению. В 2000-е гг. карьерный старт «смазан» и прямой связи с первичным профессиональным самоопределением часто не наблюдается.

Неопределенность будущих статусных перспектив конкретных профессий обуславливает еще одну особенность, отличающих стратегии 2000-х гг. Она состоит в том, что молодежь начинает реализовывать более «широкий» выбор, нежели просто выбор определенной специальности. Речь идет скорее о выборе

сферы будущей деятельности, области профессиональной самореализации, где можно будет применить полученное высшее образование: *«Меня привлекала всегда автоматика, ну не автоматика, а, одним словом, если выразиться современным языком, высокие технологии. И вот поэтому я пошел туда»* (2-я когорта, м., инженер); *«Еще в школе я подумала, что хочу связать свою жизнь с недвижимостью и чем-то подобным и выбрала специальность «управление на предприятии строительства»* (2-я когорта, ж., менеджер по персоналу). Связано это и с завершением процесса институционализации новых «рыночных» профессий и занятием дипломированными специалистами в области торговли, рекламы, маркетинга, менеджмента своей ниши, вследствие чего возможности резко поменять свою траекторию у выпускников 2000-х гг. сократились, по сравнению с 1990-ми. При этом противоречивость ситуации выбора и неопределенность перспектив трудоустройства усилились.

«Расширение» профессионального выбора, его «размытость» также стоит рассматривать в качестве нового элемента «осознанно гибкой» стратегии 2000-х гг., который распространен не менее, нежели отложенное самоопределение и, на наш взгляд, в большей мере способствует изменению связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. В данном случае такое расширение выбора характеризует «гибкость» не траектории карьеры, а именно профессиональной стратегии, подразумевая не резкие смены направлений карьерной траектории (фактические мобильности 1990-х), а сам подход индивидов к будущей профессиональной карьере: сохранение возможного спектра траекторий профессиональной карьеры на как можно более долгий период.

В условиях, когда вероятность экономических кризисов велика и шансы на занятость и продвижение могут резко измениться, трудно прогнозировать заранее престиж профессий, уровень оплаты труда представителей конкретных профессиональных групп, стратегия «широкого» выбора является оптимальной.

Таким образом, вектор трансформации профессиональных стратегий в период 1990-х – 2000-х гг. можно определить следующим образом: от «жестких»

стратегий, предполагающих трудоустройство и построение профессиональной карьеры в рамках приобретенной специальности, к новым «гибким» стратегиям, включающим в себя различные варианты профессиональных планов и способов их реализации.

В целом гибкость стратегии не только связана с первичным профессиональным выбором и его реализацией как было показано на материалах количественных и качественных исследований студентов и выпускников вузов. Полагаем, что можно рассматривать эту особенность стратегий как более широкое явление. Исследование социального самочувствия молодежи Свердловской области, проведенное нами в 2015 г. показывают, что ориентация на смену профессии достаточно характерна и для специалистов, уже имеющих определенный профессиональный опыт и стаж работы по профессии, для старших возрастных групп (Таблица 11)

Таблица 11

Планы сменить профессию у молодежи Свердловской области, в %

Если Вы работаете, планируете ли Вы сменить профессию	Группы по возрасту		
	до 20 лет	21–25 лет	26–30 лет
Нет, не планирую	30	22	49
Да, планирую	35	55	16
Не думал об этом	34	23	35

Наиболее сильны ориентации сменить профессию у младших возрастных групп молодежи, но даже в группе 26-30-летних только 49% выразили четкое намерение не менять профессию, 16% планируют ее сменить и еще 35% пока не определились.

Тенденция усиления гибкости профессиональных стратегий сохраняется по настоящее время и, следовательно, отражает не только влияние институциональных трансформаций перехода к рыночным отношениям 1990-х гг., но является более широкой долгосрочной тенденцией. Сегодня основными причинами смены профессии выступают ее временный характер (устраивался

только на время обучения - 36%), неудовлетворенность зарплатой (38%) или возможностями карьеры (24%), что отражает завышенные притязания молодежи, отмечаемые в ряде социологических исследований¹⁶⁶. Для нас главным в интерпретации причин возможной смены профессии молодежью является диагностика внутренней готовности молодежи к смене профессиональной траектории как черты стратегического поведения. Это позволяет подтвердить, что гибкость стратегий 2000-х гг. имеет иной характер, нежели в 1990-е гг., она является не вынужденной адаптацией, а свойством новых профессиональных стратегий.

Ведущим противоречием, определяющим изменения и специфику профессиональных стратегий 1990-х гг., выступает межуровневое противоречие в трансформации социального механизма связи профессионального самоопределения и карьеры - между самими устаревшими стратегиями индивидов и новыми институциональными условиями, связанными, прежде всего с институционализацией рынка труда и новых сфер экономической активности. В трансформации стратегий 1990-х существенную роль сыграл обусловленный данным противоречием переход от стабильной конфигурации примерно одинаковых и предсказуемых шансов на занятость и профессиональную мобильность к ситуации профессионального самоопределения и карьеры при дифференцирующихся нестабильных и неопределенных шансах.

В результате сформировались «вынужденно гибкие» стратегии, представляющие собой разные варианты попытки адаптации устаревших профессиональных стратегий к новым условиям.

Кроме того, противоречие между институтом профессионального образования, ориентированным на советскую структуру занятости, и новыми запросами формирующегося в 1990-е гг. рынка труда, привело не только к тому, что шансы на занятость и продвижение стали нестабильными и неопределенными, но и к тому, что произошло сужение данных шансов на

¹⁶⁶ Вишневецкий Ю.Р. Студент – 2012. Материалы шестого этапа социологического мониторинга. /Отв. ред. Ю. Р. Вишневецкий. Екатеринбург: УрФУ. 2012. 332с.

трудоустройство и продвижение именно в рамках получаемых специальностей и одновременно расширение спектра шансов на смену сферы профессиональной деятельности. Поэтому в 1990-е гг. гибкость профессиональных стратегий заключается, прежде всего, в переоценке своих шансов через призму существенно прагматизированного ценностного сознания и в резкой смене направления карьерной траектории.

Ведущее противоречие 2000-х гг. – это противоречие институционально-структурного уровня социального механизма, которое реализуется, во-первых, в рассогласовании рынка образовательных услуг и рынка труда, во вторых, в статусной неопределенности будущих (выбираемых) профессий.

С одной стороны, спектр возможностей трудоустройства и карьеры становится шире, но с другой, их реализация ограничена дифференцированными ресурсами индивидов, а возможности поворота карьерной траектории в сторону смены сферы профессиональной занятости ограничиваются процессом «закрытия» уже прошедших стадию формирования «новых» социально-профессиональных групп.

При формировании профессиональной стратегии в период 2000-х гг. индивидами уже учитывается нестабильность и неопределенность шансов на трудоустройство и продвижение, а сама оценка этих шансов смещается и делается заранее, до первичного профессионального самоопределения, потребность в котором зачастую снижается. В результате в стратегии индивидов включаются новые элементы, в том числе для стратегий 2000-х характерен набор социальных ресурсов (опыт трудовой деятельности еще до окончания учебы, второе высшее образование), которые могут быть задействованы в построении карьеры; замещение профессионального выбора ориентацией на достижение определенного социального статуса; «расширенный» выбор будущей сферы деятельности.

Таким образом, для 1990-х гг. характерны разрывы в связи первичного профессионального самоопределения и последующей карьерой, которая строится в результате переоценки своих шансов на продвижение в изменившихся

институциональных условиях труда и занятости. Соответственно стратегии 1990-х имеют характер кризисных, кризис решается важным изменением стратегии – пересмотром или скорее отказом от профессиональных ориентаций и замещением их социальной ориентацией (смена целеориентирующей основы стратегии).

Для 2000-х гг. последовательность в действии элементов социального механизма меняется: профессиональное самоопределение носит «плавающий» характер на траектории профессиональной карьеры и может явиться результатом определенного развития и логики карьеры. При формировании стратегии уже играет роль не профессиональная ориентация, а оценка шансов и ресурсов, их набор для реализации стратегии социального успеха: желаемого трудоустройства, достижения определенной статусной позиции, продвижения, карьеры. Средством достижения таких «карьерных» целей может выступать образование (престижное, качественное), а может и занятость во время обучения. Таким образом, связь между профессиональным самоопределением и карьерой может совершать реверсивный поворот, когда сфера развертывания карьеры начинает определять варианты профессионального самоопределения индивида.

3.2 Типизация профессиональных стратегий в условиях трансформации социального механизма

В условиях трансформации социального механизма связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в период 1990-х – 2000-х гг. идет процесс типизации профессиональных стратегий, а именно появления и распространения новых типов профессиональных стратегий, ранее не характерных для российского общества, и видоизменение существующих, т.е. внесение новых элементов, характеристик, свойств в сложившиеся ранее стратегии.

Основным следствием из противоречий, вытекающих из несогласованности трансформаций различных элементов социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, является конфликт между потребностью в саморазвитии в рамках выбранной профессии и ориентацией на достижение социального признания, успеха, подразумевающего его основные социальные атрибуты, в том числе высокий уровень доходов (несовместимость этих двух устремлений). Именно данный конфликт определяет характер связи профессионального самоопределения и карьеры на индивидуальной профессиональной траектории и лежит в основе формирования соответствующих типов стратегий. Индивиды по-разному решают этот конфликт, формируя свои профессиональные стратегии, поэтому в основание нашей типологии мы положили способ его разрешения выпускниками вузов. В качестве критериев выделения типов стратегий взято следующее:

1. степень приверженности профессии, выбранной в результате первичного профессионального самоопределения и полученной в вузе;
2. ориентация на карьеру, успех, продвижение в профессиональной сфере.

В качестве приверженности профессии в исследовании больше оценивалось намерение связать свою жизнь с выбранной профессией, сферой деятельности, нежели формальная характеристика – трудоустройство по специальности после вуза.

Затем мы оценивали ориентированность выпускников на продвижение в профессии, желание достигать, добиваться успеха, совершенствоваться (установка на профессиональную карьеру). Поскольку собственно профессиональную карьеру (карьерную траекторию) мы рассматриваем шире, чем перемещения индивидов по социально-экономическим позициям, а именно как движение между субъективно-значимыми событиями в поле социально-профессиональных позиций при реализации своей стратегии успеха, то наше внимание было сосредоточено не только на стремлении к должностям, конкретным перемещениям (хотя это тоже рассматривалось как установка на карьеру), но желание личности профессионального роста, совершенствование в

избранной сфере труда, вне зависимости связана ли она с полученной в вузе специальностью. Направлением исследования было вскрытие наличия достижительной мотивации при формировании профессиональной стратегии.

Принимая во внимание эти моменты, мы получили два вектора измерения существующих профессиональных стратегий:

1. Приверженность выбранной профессии (устойчивость профессионального самоопределения), которая меняется между полюсами – слабая и сильная.
2. Стремление к профессиональному продвижению (выраженность установки на карьеру), которое в свою очередь, тоже имеет два полюса – выраженное и невыраженное (Рисунок 4).

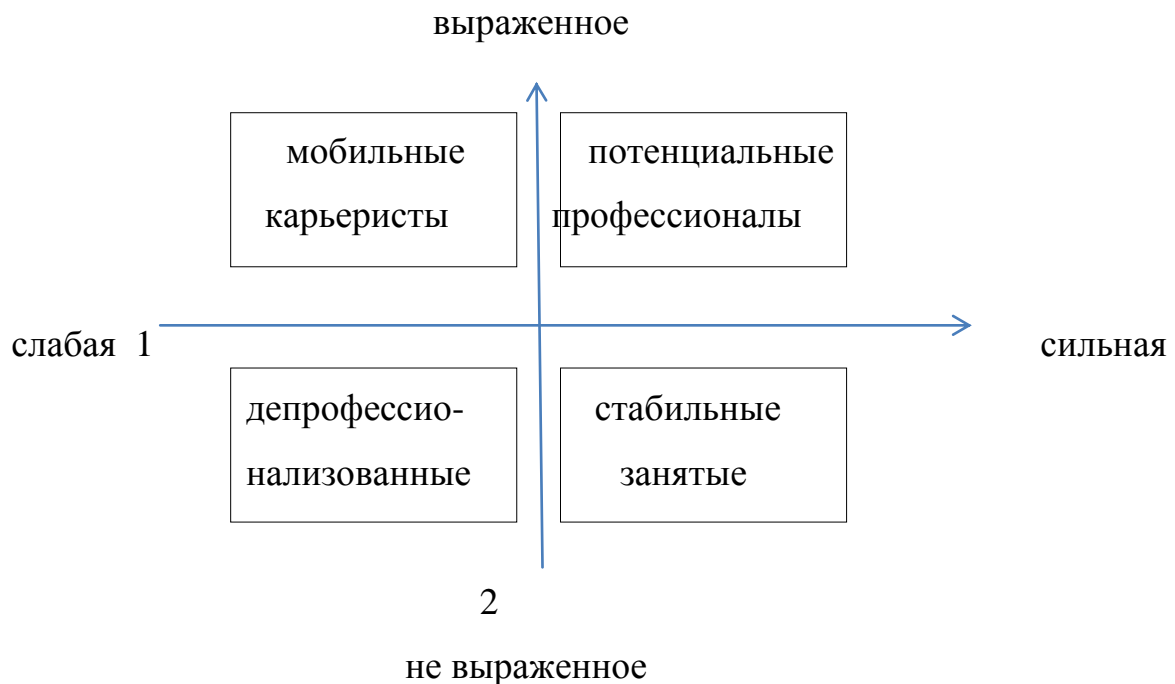


Рисунок 4. Типология профессиональных стратегий

Пересечение данных векторов отражают взаимосвязь процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в аспекте построения индивидуальной стратегии. Таким образом, при их пересечении образовалось четыре типа профессиональных стратегий, характерных для молодежи 1990-х и 2000-х гг.: 1) «потенциальные профессионалы», 2) «мобильные карьеристы», 3) «стабильные занятые», 4) «неопределившиеся» или «депрофессионализованные».

Мы считаем, что реализация профессиональных стратегий каждого типа предполагает свою последовательность в действии элементов социального механизма, регулирующего взаимосвязь между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой.

Рассмотрим выделенные типы профессиональных стратегий.

1. **«Потенциальный профессионализм» («потенциальные профессионалы»)**. Стратегии данного типа представлены как в когорте 1997-2001 гг., так и в когорте 2005-2009 гг.

Название данной группы содержит элемент условности, поскольку респонденты еще находятся в стадии профессионального становления. Но уже сейчас по их рассуждениям, высказываниям о своей работе, профессии, по их профессиональным планам и тем действиям, которые они предпринимают по их реализации, можно заключить, что мы имеем дело с теми, кого уже в ближайшем будущем можно будет назвать профессионалом с соответствующим набором ценностей, уровнем профессиональной культуры и отношением к своему делу.

Высокая степень приверженности выбранной профессии среди респондентов данной группы говорит о том, что своя профессия или занятие соотносится ими со всей жизнью. Профессия осознается ими как свое призвание.

Прежде всего, для «потенциальных профессионалов» характерно достаточно раннее состоявшееся первичное профессиональное самоопределение. Оно является реализацией потребности в поиске профессионального «Я» и выражается в если не в четком выборе конкретной специальности, то, по крайней мере в осознании привлекательности для себя определенной сферы профессиональной деятельности, области желаемого профессионального развития: *«Сколько себя помню, мечтал стать водителем, может это отчасти и повлияло на выбор будущей профессии»* (2-я когорта, м., инженер-конструктор); *«Учась в школе, занимался спортом... Сколько себя помню. Я очень долгое время был в спорте и поэтому решил в этой сфере двигаться дальше»* (2-я когорта, м., тренер); *«В детстве я мечтала стать врачом, мне очень нравились тети в белых халатах, уверенные в себе, помогающие людям. Моя профессия – реабилитолог,*

это продолжение моих детских мечтаний» (2-я когорта, ж., реабилитолог). Формирование профессиональной стратегии данного типа базируется на солидном ценностно-ориентирующем фундаменте.

В отличие от других типов в формировании профессиональной ориентации здесь имеют важное значение не внешние атрибуты профессиональной деятельности (статусные, имиджевые характеристики профессии, транслируемые в общественное сознание СМИ), а определенное знание особенностей труда на основе внутрисемейного взаимодействия, влияния референтных групп: *«Потому что мой дед, мама, тетя, сестры – учителя в трех поколениях, а бабушка была врач, закончила Ленинградскую медицинскую академию, и я решил пойти по ее стопам»* (2-я когорта, м., детский врач-реаниматолог); *«Но так как со мной в школе учились мои старшие товарищи, которые были из моей же секции... я узнавал информацию у них... можно сказать при поступлении жил у них»* (2-я когорта, м., тренер). В данных стратегиях профессиональный выбор, основанный на интересе к профессии, доминирует над социальной ориентацией на высшее образование. Выбирая вуз, они ориентируются на наличие заинтересовавшей их специальности в данном вузе, либо на престиж и качество образования именно по данной специальности.

Одна из основных особенностей стратегий данного типа состоит в том, что они воспринимают профессию как жизненное призвание и не представляют себя вне своей работы и профессии. Для них характерны такие отзывы о своей профессии как «это мое», «моя судьба», «мое дело»: *«Когда я увидел, как люди работают, а через какое-то время их работа с бумаги превращается в готовые детали, автомобили, я понял: «Вот то, чем я хочу заниматься!»* (2-я когорта, м., инженер-конструктор); *«Я имею в виду, что мне нравится это занятие, это мое призвание, я хочу помогать им [детям-инвалидам]»* (2-я когорта, ж., реабилитолог). Профессия выступает для них в качестве ценностноориентирующей основы карьерной стратегии.

Стратегия «потенциального профессионализма» характеризуется устойчивой целью – получить выбранную профессию и развиваться в ее рамках,

причем поставленная цель не пересматривается. Средством достижения данной цели является необходимое профессиональное образование и опыт работы, определенным образом связанный с будущей профессиональной деятельностью: *«После того, как я четко решил, что хочу поступать только в медицинский вуз, начиная с десятого класса, я стал готовиться к выпускным и вступительным экзаменам. Мне пришлось подтянуть многие предметы»* (2-я когорта, м., детский врач-реаниматолог); *«Я рада, что мои детские мечты осуществились, что я выбрала свой путь в детстве и развивалась в этом направлении»* (2-я когорта, ж., реабилитолог).

«Потенциальные профессионалы», как правило, не склонны перебирать разные варианты профессиональных траекторий, они выбирают единственный значимый профессиональный путь и стараются приложить максимум усилий, чтобы осуществить его. «Потенциальные профессионалы» строят свою карьерную траекторию в основном в рамках первичного профессионального самоопределения, однако в их стратегиях присутствуют элементы гибкости. Гибкость их траектории проявляется не в выборе целей, а в выборе средств для ее осуществления.

За время учебы в вузе, получения профессиональной подготовки, их уверенность в правильности сделанного выбора только укрепляется, а интерес к профессии и осведомленность о ней растут: *«Появился большой интерес к профессии, которой обучалась, появилось понимание, в какой сфере хочется работать»* (2-я когорта, ж., экономист). Полученное в вузе образование представляет для них значимую ценность не в плане реализации статусообразующей функции, а как вариант профессионализации, приобщения к специальности, а также в плане общечеловеческой, культурологической функции образования: *«Вуз это, наверное, место, где каждый человек становится именно человеком с большой буквы»* (2-я когорта, ж., экономист); *«Любое образование никогда не проходит бесследно и любое образование... является большим плюсом»* (1-я когорта, м., инженер). Потенциальные профессионалы активно набирают свой социально-профессиональный капитал, который реализуют в

построении карьеры. В качестве такого капитала рассматривается не только высшее профессиональное образование, но и опыт общения с другими профессионалами, которое они высоко ценят именно как ресурс для своего роста: *«Первоначально [устроилась] бухгалтером в ФГУП Почта России, именно в этом месте под руководством великолепнейшего человека, моего начальника главного бухгалтера произошло мое становление как работника... Привила она мне и творческий подход к работе, и какую-то аккуратность»* (2-я когорта, ж., экономист).

«Потенциальные профессионалы» в состоянии развернуто и детально описать свою повседневную работу, случаи из своей профессиональной практики, подробно и заинтересованно рассказать о своих обязанностях и достижениях. Причем свои профессиональные достижения они оценивают, как правило, не в терминах статусного успеха (дохода, роста в должности), а как возможность проявить высокий уровень профессионального мастерства. Так, например, описывает случай из своей профессиональной практики детский врач-реаниматолог: *«... к нам привезли ребенка в тяжелом терминальном состоянии, врачи скорой помощи сразу сказали, что надежды на то, что ребенок выживет – нет. Мы долго ставили центральную вену, чтобы начать анестезионную терапию, долго не могли поставить, потому что просто вен у него просто не было... После третьей остановки сердца, мой напарник сказал, что тут уже нечего ловить, что после стольких остановок сердца вряд ли ребенок выживет. Но меня это не остановило. В дальнейшем, после того как я три раза заводил сердце, у ребенка была положительная динамика, то есть стабилизировались все показатели: давление, пульс. ... И в скором времени, он [ребенок] был переведен из отделения реанимации в обычное отделение для выхаживания».*

Тем не менее для представителей этой группы свойственна не только устойчивая профессиональная ориентация, но и определенная ориентация на достижения, на рост в профессии, карьеру. Карьера как продвижение по служебной лестнице или рост доходов не входит в их систему ценностных ориентаций, она рассматривается скорее как показатель профессиональной

самореализации: *«Ну, наверное, я так однозначно не могу ответить делаю я карьеру или не делаю. Скорее я просто занимаюсь делом, которое мне нравится, стремлюсь при этом выкладываться как можно больше, и, соответственно, карьера при этом делается сама»* (1-я когорта, ж., экономист). Для реализации своих профессиональных замыслов респонденты готовы тяжело и много работать: *«не останавливаться на одном уровне, много работать и еще раз работать... Я считаю, если ты знаток своего дела, то ты будешь принят везде и всегда. А если ты просто человек с дипломом, который не понимает отличия дебата от кредита... то это проблема»* (2-я когорта, ж., экономист). Работа и самоотдача в профессии рассматриваются ими как основной способ продвижения к успеху.

Деньги, доход имеют определенную значимость, но также далеко не являются главным ценностно-ориентирующим мотивом. Важнее для них заниматься любимым делом, причем, некоторые даже держатся на энтузиазме. Прагматичность им не свойственна, но определенный настрой на достижения ради обеспечения семьи имеет место. Они готовы даже пожертвовать временно чем-либо профессиональным ради семьи и детей, но не отказаться от намеченной долгосрочной профессиональной перспективы. Любую представленную обстоятельствами возможность они стараются использовать для пополнения своего профессионального капитала, для реализации в будущем своих профессиональных планов: *«В садике я работаю не по специальности, - инструктор по плаванию, как я уже говорила, это все ради ребенка [чтобы ребенка взяли в детский сад]. Сейчас я набираюсь опыта в работе с детьми, это мне пригодится в дальнейшей профессиональной деятельности»* (2-я когорта, ж., реабилитолог). Они могут тактически менять профессиональную траекторию, но стараются вернуться к ранее выбранному направлению.

Потребности в профессиональном развитии и совершенствовании актуализированы для данной группы. Как правило, их профессиональные планы весьма определены и амбициозны: *«Мы с супругой, которая тоже работает врачом – детским хирургом в той же больнице... мы хотим открыть с ней центр по реабилитации женщин, больных после мастопатии»* (2-я когорта, м., врач-

реаниматолог). «Потенциальные профессионалы» умеют достаточно четко проектировать свое профессиональное будущее. Планируя открыть свое дело, они определенным образом связывают его с профессией как продолжение выбранной траектории: *«Раз я буду открывать фитнес-центр, у меня там будут группы, в которых я буду с инвалидами работать, чаще всего это, конечно, будут дети-инвалиды»* (2-я когорта, ж., реабилитолог). Профессиональные планы обладают гибкостью, но и стабильностью – не связаны с одним и тем же видом деятельности (тем более в одной и той же организации), но связаны с выбранным призванием. Состоявшееся профессиональное самоопределение придает их карьерной траектории существенную устойчивость.

Для совершенствования в профессии и достижения своих целей, они довольно часто используют либо курсы повышения квалификации, либо получения второго высшего образования, либо аспирантуру в зависимости от направленности интересов, но дополнительное образование всегда связано с профессией, с ростом в ней, а не с ее сменой. Эти способы продвижения используются для повышения профессионального уровня, как подкрепление уже выбранного пути. Они могут менять место работы, если новая работа более удовлетворяет их актуальным потребностям в сравнении с предыдущим, например, предоставлять больше возможностей для карьеры или более высокий уровень дохода, но не настроены менять сферу деятельности, избранную профессию.

Таким образом, их профессиональную стратегию можно охарактеризовать как сочетание гибкости и устойчивости, то есть целенаправленное движение в выбранном направлении, основанное на высокой степени приверженности своей профессии.

Социальный механизм, связывающий процессы профессионального самоопределения и карьеры, в случае реализации индивидами стратегии данного типа предполагает последовательную логическую цепочку элементов.

Потребность в своей профессиональной идентичности, обрести свое профессиональное призвание запускает социальный механизм связи. В основе

формирования профессиональной стратегии лежит интерес к определенному виду деятельности и самореализация в профессии как ценность.

Далее «потенциальные профессионалы» оценивают шансы на получение необходимого для достижения цели профессионального образования и необходимых для этого ресурсов. Само профессиональное образование при этом выступает ресурсом для достижения цели – самореализации в профессии.

Реализация данной стратегии идет через набор необходимых ресурсов. В итоге процесс завершается построением карьеры как институционализации индивидуальных достижений в рамках выбранной профессиональной деятельности, с одной стороны, и как саморазвитие в профессии, с другой.

2. «Мобильные карьеристы» (представлены в обеих когортах). К этой группе респондентов отнесены те, чья траектория карьеры связана с довольно резкими сменами профессии, сферы деятельности, переходами между организациями, сменами мест работы. Эти перемещения чаще не являются вынужденными, респонденты сами бывают их инициаторами. Смена области занятости для «мобильных карьеристов» сопряжена с поиском своего нового «профессионального Я», нового призвания.

В системе их диспозиций присутствует установка на мобильность, карьерные перемещения. Даже увлеченность текущей профессиональной деятельностью не снижает выраженной установки на возможную смену профессии и, тем более, места работы.

Также как и для первой группы, для них не характерны случайные мотивы первичного профессионального самоопределения. В основе их профессиональной стратегии лежит самооценка своих способностей и потенциальных достижений в сфере труда. Однако в их оценке прослеживается уже некоторая ориентация на престижность, возможность преуспеть. Часто их выбор основан на школьной успеваемости, выбирается та сфера, где, они считают, у них наилучшие способности: *«Ну, в старших классах мне очень нравилась химия, ну, я как бы дополнительно занималась химией и поэтому пошла в университет. Он, как бы, самый престижный считается»* (1-я когорта, ж., инженер-химик, работает

менеджером продаж); *«Мне всегда давались достаточно легко гуманитарные специальности, а история была интересна мне, даже в школе, и я делала большие успехи, и поэтому решила поступать на эту специальность в УрГУ»* (1-я когорта, ж., историк, работает менеджером по связям с общественностью). Интерес к профессии, ориентация на определенную специальность играет существенно меньшую роль в формировании их стратегии, чем у потенциальных профессионалов. При выборе вуза для них достаточно значимым является его престижность, статус и определяемое этим качество образования: *«Ну, УрГУ это очень большой вуз в нашей области и нашего города, очень хорошее образование там дается, и поэтому и выбрала»* (1-я когорта, ж., историк, работает менеджером по связям с общественностью).

Смена профессии у данной группы, несмотря на первоначальный интерес к ней, происходит двумя путями:

1) Первоначально устраиваясь по специальности, и попав в сферу не слишком перспективную или малооплачиваемую, противоречие между ориентацией на развитие в рамках выбранной профессии и потребностью в социальном успехе респонденты решают в пользу успеха. При этом интерес к содержанию профессии не утрачивается. Но другие атрибуты профессии (статус, оплата труда) заставляют их искать новое применение сил. Впоследствии они об этом, в принципе, не жалеют, т.к. в любой сфере могут самореализоваться. Этот вариант стратегии более характерен для «мобильных карьеристов» 1990-х гг., выходящих на рынок труда в ситуации экономического спада и кризиса бюджетной сферы: *«Ну, сменила, потому что мне на заводе платили нерегулярно, зарплата была очень маленькая...»* (1-я когорта, ж., инженер-химик, работает менеджером продаж). Но и в 2000-х г. тоже встречается этот путь: *«Работа и профессия сама по себе очень интересны. Но как таковой карьеры не могло быть, да и доход меня совсем не устраивал, т.к. это, как правило, государственные учреждения»* (2-я когорта, ж., историк, работает менеджером по рекламе).

2) Другой способ смены сферы деятельности заключается во внутренних факторах, в переоценке своих первоначальных ориентаций, в постепенном ослаблении ориентации на выбранную профессию - разочаровании в ней во время учебы в вузе, по мере того, как шло знакомство с профессией: *«...я понял, что учусь не там, где хотелось бы на самом деле. «Wall street» - это тот фильм, который повлиял на мое сознание... понял, что хотел бы заниматься инвестициями, а не созданием программ»* (2-я когорта, м., инженер-программист, работает трейдером на бирже).

Для «мобильных карьеристов» характерна профессиональная занятость в студенческие годы, но работа эта, как правило, не связана с получаемой в вузе профессией. Однако респонденты данной группы воспринимают ее в качестве ресурса успешной карьеры. Занятость в студенчестве (в основном в сфере услуг или торговле) практикуется ими как способ набрать опыт профессиональной деятельности и в дальнейшем претендовать на более перспективные места.

Для данной группы наиболее других характерен самостоятельный поиск работы. Имеется в виду уже вторичное самоопределение, после того, как принято решение о смене сферы деятельности.

Новая сфера деятельности постепенно для них становится интересной и значимой. Т.е. карьерный поворот, продиктованный чаще внутренней потребностью в достижении, успехе, приводит их к новому варианту профессионального самоопределения и самореализации: *«Буквально за два месяца мне пришлось освоить практически полностью все нюансы этого дела, через два месяца ушла начальник этого отдела, я осталась одна, по сути. Отдел закупа вела, договорные отношения вела... Много было новых договоров заключено, для меня это было совершенно ново, необычно»* (1-я когорта, ж., инженер-химик, работает менеджером продаж). То есть, связь между профессиональным самоопределением и карьерой приобретает циклический характер, причем не профессиональное самоопределение определяет возможные варианты развития карьеры, ее логику как в случае с «потенциальными

профессионалами», а напротив, потребность в карьерных достижениях приводит к новому профессиональному самоопределению.

Профессиональное образование и полученный на работе по специальности опыт респонденты используют в своей новой карьерной траектории как определенный карьерный капитал: *«Ведь я работала не по специальности, но навыки, полученные в процессе обучения, у меня остались и очень пригодились, например, умение общаться, делать выводы, отчеты, анализировать. Моя работа в чем-то схожа с моей профессией»* (2-я когорта, ж., историк-архивовед, работает менеджером по рекламе); *«работая сейчас в инвестиционной компании, мы не раз сталкивались с проблемами технического характера, не раз я писал базы данных для компании, настраивал программы, автоматизировал торговые стратегии. Так что я точно могу сказать, учеба не прошла даром»* (2-я когорта, м., программист, работает трейдером).

Отличительная черта этой стратегии – выраженное стремление идти наверх, делать карьеру, развиваться. В их карьеризме преобладает прагматический настрой. Для них имеет значение самореализация и совершенствование в профессии, но карьеру они преимущественно воспринимают как рост в должности (выход на новый уровень полномочий), либо в зарплате: *«Все мои перемещения из одной компании в другую преследовали две цели – это повышение в должности, либо повышение в зарплате»* (1-я когорта, м., информационные системы в экономике, работает менеджером-логистом). Они охотно и подробно говорят о реализованной карьере, о своих карьерных планах, перспективах продвижения, полагая, что уже сделали ряд успешных карьерных шагов: *«Я постепенно строю карьеру, три года, работая в одной фирме, я поднялась, сделав несколько повышений в должности, то есть это карьерный рост»* (1-я когорта, ж., химик, работает менеджером продаж). Выраженная ценностная доминанта данной стратегии – карьерное продвижение.

Профессиональные планы «мобильных карьеристов» достаточно четкие и определенные, связаны с развитием и совершенствованием в актуальной сфере занятости. Гибкость их стратегии проявляется в том, что они никогда не

исключают новой смены ориентиров в профессиональной траектории. Их планы сочетаются с высокой самооценкой, но подкреплены рядом практических действий по их достижению: *«У меня есть планы пойти на второе высшее образование для телеведущих и дикторов телевидения... Здесь был такой фактор, что мне интересна эта специальность, это очень подходит мне, поскольку я человек яркий, неординарный и у меня много способностей»* (1-я когорта, ж., историк, работает менеджером по связям с общественностью); *«Пока работаю в чужой инвестиционной компании и буду это делать, пока не заработаю первый капитал, чтобы открыть свою... Пойти учиться хочу сразу после открытия Фонда. На этот раз образование будет экономическим, скорее всего MBA»* (2-я когорта, м., программист, работает трейдером).

Сходство с «потенциальными профессионалами» данной группы заключается в наличии четкой стратегии, ценностноориентирующей целью которой выступает уже не определенная профессия, дело, призвание, а успех, социальный или профессиональный. Изначально они ориентированы на достижение статуса и продвижение, а профессия, деятельность в определенной сфере рассматривается как вариант (имеющий уровень возможностей, шансов) такого продвижения. Для них также характерна четкая постановка амбициозных целей и выбор адекватных средств ее достижения (второе образование, курсы, участие в проектах и др.)

При реализации стратегии «мобильного карьеризма» последовательность элементов в механизме связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры становится обратной: исходным, запускающим процесс элементом начинает выступать потребность в карьерном успехе, самоутверждении посредством профессиональной деятельности. Профессиональное самоопределение выступает логическим завершением изменения карьерной траектории. Эти изменения траектории происходят в результате оценки индивидами шансов на продвижение, мобильность в определенной сфере занятости, а поскольку они меняются, то и в результате переоценки этих шансов.

Таким образом, ключевую роль в механизме связи при реализации стратегии «мобильного карьеризма» играет оценка шансов на продвижение в социально-профессиональной иерархии посредством профессиональной деятельности. При этом их карьерное продвижение приводит к новому пересмотру и поиску профессиональной идентичности, и подразумевает самореализацию как достижение успеха в новой профессиональной нише. То есть связь между профессиональной карьерой и профессиональным самоопределением не только приобретает обратный (ризомный) характер, но становится цикличной, повторяющейся.

3. «Стабильная занятость» («Стабильные занятые»). Респонденты, интегрированные нами в данную группу, работают по специальности, полученной в вузе (представлены в обеих когортах). За время своей профессиональной карьеры, как правило, работу они не меняли, стабильно работают на одном и том же месте. Тем более все они не меняли сферу занятости, профессию и не собираются это делать в ближайшем будущем. Не склонны к переходам, даже если отдельные параметры актуальной работы их не устраивают. Респонденты данной группы удовлетворены своей работой, однако установка на продвижении в профессии и карьере у них выражена слабо. Заинтересованность в деле, которым они занимаются, практически отсутствует.

Профессиональный выбор не основан на самоанализе своих способностей и не опирается на потребность в поиске своего профессионального «Я». Чаще это несамостоятельный выбор, он происходит под влиянием или прямым указанием родителей: *«В школе я занималась тем, чем хотели бы заниматься мои родители в своем детстве. Они решили отыгратья на мне... Родители очень долго меня пытались подготовить к поступлению на техническую специальность... Хотели, чтобы я шла по их стопам»* (2-я когорта, ж., ГМУ). У данных респондентов не сформирована профессиональная ориентация, не складывается предпочитаемого направления в школе, не выделяют не любимого предмета, не своих способностей к чему-либо: *«Когда я закончил школу, я еще не знал, кем хочу быть, чем заниматься. Вообще я хотел связать свою жизнь со спортом, но я подумал, что,*

скорее всего, спортом много денег не заработаю» (2-я когорта, м., инженер-электрик, работает помощником инженера).

Для «стабильных занятых» достаточно важной целью являлось получение высшего образования, поскольку оно считается важным средством для дальнейшего трудоустройства. Но получить этот ресурс они хотят, двигаясь по пути наименьшего сопротивления, при этом выбор профессии как таковой оказывается не так важен: *«... очень часто выбор зависит от территориальной возможности... Больших обдумываний не было, как и вариантов особо не было. Я выбрала единственную специальность, которая была дневной и гуманитарной»* (2-я когорта, ж., ГМУ, Работает в сфере ЖКХ); *«Поэтому [поступила] не в медицинский. А там одно из условий, что проходной экзамен – физика. Вот так»* (2-я когорта, ж., управление перевозками). В отличие от предыдущих стратегий для респондентов данного типа не свойственно стремление пополнять свои образовательно-квалификационные ресурсы, они ориентируются на имеющиеся. Для достижения своих целей (поступить в вуз, например) стабильные занятые могут использовать социальный капитал в виде блата, связей: *«Родители говорили, что мне нужно получить высшее образование без разницы в каком институте, но раз появилась возможность поступить по благу в горный, туда и поступил»* (2-я когорта, м., инженер отдела изысканий).

Можно сказать, что при выборе вуза и профессии респонденты данной группы реализуют стратегию «наименьших потерь» или «гарантированный небольшой успех». Т.е. есть цель-минимум – получить высшее образование, соответственно выбирается тот вуз, в который легче поступить, где есть связи. Также и с трудоустройством: выбирается та работа, на которую легче устроиться. При этом для трудоустройства снова используют родственные связи, знакомства: *«В итоге меня папа все-таки протиснул, чтобы хотя бы опыт получить»* (1-я когорта, ж., инженер-теплоэнергетик).

Стратегия избегания трудностей проецируется и на дальнейшую карьеру, вот какое описание своей работы для них достаточно характерно: *«Ну что я вам могу сказать? Работа не сложная и сейчас, наверное, уже понимаешь, что нас*

здесь избыток. Нас здесь много, а работы немного. Не хватает объемов... Кто-то сидит, кофе пьет, кто-то играет в пасьянс» (2-я когорта, ж., ГМУ, работает в администрации).

Оценивая свою работу, важное значение они придают оплате труда, возможности обеспечить благодаря работе семью, условия и режим работы. Обращают внимание на внешние атрибуты работы, условия, коллектив: *«Мне нравится там работать, нравится коллектив... И мне нравится говорить, где я работаю, мне нравятся «красные корочки»* (2-я когорта, ж., ГМУ, сфера ЖКХ). «Стабильные занятые» практически не говорят о содержании своей работы, затрудняются рассказать о достижениях, или характеризуют их довольно скупо: *«Трудно сказать еще чего я добился... А пока ничего, с моей стороны, может другие и думают по-другому»* (1-я когорта, м., инженер-металлург). Более охотно и подробно они говорят о семье, детях, своих личных планах: *«Хотелось бы выйти, конечно, успешно замуж... Лет через десять уже буду мамашкой с колясочкой!»* (2-я когорта, ж., управление перевозками).

Удовлетворенность своей работой в рамках данной стратегии также имеет определенную специфику. Как правило, респонденты удовлетворены не достижениями, а скорее своим стабильным положением, устойчивым состоянием дел на своей работе. Своя работа им, как правило, нравится в целом; могут не устраивать отдельные параметры, но что-либо менять они в ближайшее время не собираются: *«Нет, я как бы не разочаровалась. Потому что я знала, что меня ожидает. Я проходила практику, сталкивалась с атмосферой»* (2-я когорта, ж., ГМУ, работает в администрации); *«В принципе, на сегодняшний день все замечательно, все хорошо. Все устраивает, так как оно есть»* (2-я когорта, ж., управление перевозками).

Конфликт между профессиональной ориентацией и стремлением к достижениям практически не наблюдается в данной стратегии вследствие того, что профессиональная приверженность носит формальный характер, а стремление сделать карьеру не выражено. Респонденты данного типа не планируют какой-либо профессиональный рост (получение второго образования, какие-либо

курсы). Если они говорят об открытии своего дела, то это только на уровне общих идей, какие-либо конкретные детали отсутствуют: *«А в будущем открыть свое дело какое-нибудь, надоело уже сидеть под руководством, хочется самостоятельности»* (1-я когорта, м., инженер-теплоэнергетик).

Гибкость не присуща данной стратегии, однако некоторые элементы гибкости в ней присутствуют. Хотя в целом «стабильные занятые» не склонны к переменам, «угроза» своему стабильному положению (например, в виде снижения оплаты труда) может заставить их сменить место работы: *«Я уволился с предыдущей работы, потому что зарплаты резко упали, условия труда тоже упали... вот, получается, на этом месте работаю уже полгода, уже успел съездить в отпуск, стабильность улучшилась, появилась уверенность какая-то в завтрашнем дне, то, что на окладе сижу»* (2-я когорта, м., инженер-геодезист).

Цель данной профессиональной стратегии – войти в определенную социально-профессиональную группу, занять стабильное положение в социальной иерархии. Поэтому, выбирая профессию, они, прежде всего, оценивают шансы на трудоустройство и возможности получения необходимого базового образования (полагают, что образование повышает эти шансы).

Почему при отсутствии профессиональных интересов, потребностей в профессиональной идентичности, выраженной профессиональной ориентации они трудоустраиваются и работают в соответствии с первичным выбором профессии, как правило, его не пересматривают? Мы полагаем, это происходит, поскольку они имеют невысокий уровень достижительной мотивации и их устраивает тот уровень статусности, которым располагает социально-профессиональная группа, в которую они интегрируются.

Первичное профессиональное самоопределение «стабильно занятых» основывается не на внутренних побудителях (не на потребности в профессиональной идентичности и поиске своего призвания), а на основе оценки внешних шансов на трудоустройство и получение образования. Они сопоставляются с наличными ресурсами, а пополнение ресурсов не включается в их профессиональную стратегию.

Профессиональные ценности не являются целеориентирующей основой стратегии, ее основу составляет стремление к стабильному положению в социальной иерархии. Основная ценностная доминанта – стабильность функционирования на социально-профессиональном поле.

Таким образом, последовательность в действии элементов социального механизма связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры при реализации стратегии «стабильной занятости» близка к линейной последовательности, однако, из этой цепочки выпадают некоторые важные звенья. Реализация стратегии вхождения в социально-профессиональную группу не влечет дальнейшую оценку карьерных возможностей профессии, шансов на продвижение (ограничиваются оценкой шансов на занятость), поскольку практически отсутствует сама внутренняя потребность в этом продвижении. Это обуславливает разомкнутость, разрыв связи между формальным профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой в рамках данной стратегии. Другими словами, стратегия «стабильной занятости» как элемент микроуровня социального механизма не обеспечивает взаимосвязь процессов профессионального самоопределения и карьеры.

4. «Не определившиеся» («Депрофессионализация» как типичная стратегия формируется только в 2000-е гг., поскольку в первой когорте практически не представлена)

Стратегия депрофессионализации не предполагает ориентацию на специальность, полученную в вузе, или стремления сделать карьеру. Профессиональный путь таких индивидов весьма не стабилен, они меняли много мест работы и организаций, причем, работа, как правило, не связана со специальностью. Если и работали какое-то время по специальности, то без особого интереса к ней. Профессия, полученная в вузе, сразу не была им интересна. Определенную ценностно-ориентирующую ось данной стратегии придает желание получить высшее образование, не важно по какой профессии (скорее нужен диплом). Профессиональная ориентация вообще не присутствует и не направляет данную стратегию.

Актуальная занятость «неопределившихся» не просто не связана со специальностью, а иногда и не требует вообще высшего образования. Их карьерный путь зафиксирован в таких должностях как «помощник», «секретарь» и т.д. Они сменили не одну сферу деятельности, но в отличие от «мобильных карьеристов», ни одна из пробуемых областей не заинтересовала их всерьез и надолго. До сих пор они не определились со своей дальнейшей профессиональной направленностью, нет четких целей и ориентиров, нет представлений о средствах достижения.

При выборе профессии и вуза «депрофессионализованные» руководствуются случайной мотивацией (легче поступить, выбрал вуз поближе к дому, поступил по благу...), некоторые даже затрудняются сформулировать свои мотивы: *«Учиться то надо, вот и пошли»* (2-я когорта, м., инженер-механик, работает охранником). Собственно получение высшего образования для них не такая значимая цель как для всех предыдущих типов. Некоторые даже институт заканчивали с трудом: *«Вуз я кое-как закончил, потому что, если бы не моя одногруппница, которая мне помогала уже под конец, я бы может вообще бы не закончил»* (2-я когорта, м., инженер-технолог, работает администратором студии танца). Нередко ответственность за совершенный выбор перекладывается на родителей: *«Я хотела идти на языки... Вот, а папа мне сказал, что на языки не надо идти, лучше идти на ... с компьютерами»* (2-я когорта, ж., программист, работает менеджером продаж).

Полученное в вузе образование не выступает для них карьерным капиталом, они практически не применяют его в своей работе и оценивают как некачественное, в их отзывах об учебе в вузе преобладают критические оценки: *«Ну, конкретно на нашем факультете и на нашей специальности могли больше дать. Ну, у нас было очень много аспирантов, а аспирантам ничего не надо. То есть аспирант может сегодня не прийти, завтра не прийти, а потом всем зачет поставить»* (2-я когорта, ж., программист, работает менеджером продаж); *«Ну, в общем, некоторые экзамены сдавались только за деньги»* (2-я когорта, м., инженер-механик, работает охранником). Определенное значение имеет

сигнальная функция образования – диплом, хотя и его тоже «депрофессионализованные» не задействуют, выстраивая свою карьерную траекторию: *«Я уже понимал, что не буду работать по специальности, что диплом для меня это, по большому счету, не для меня, а для мамы с папой, чтобы сказать им: «Вот, возьмите диплом»* (2-я когорта, м., инженер-технолог, работает администратором студии танца).

«Неопределившиеся» респонденты достаточно легко смотрят на смену работы, оценивая свою мобильность часто даже как «плюс»: *«Постоянно [меняю работу]. Мне интересно работать на новом месте»* (1-я когорта, ж., инженер-химик, работает менеджером); *«Не обременен семьей и какими-то семейными отношениями, поэтому могу спокойно передвигаться»* (2-я когорта, м., инженер-технолог, работает администратором студии танца).

Связана такая гибкость стратегии не с переоценкой меняющихся шансов на продвижение, а с несформированностью как профессиональной, так и социальной ориентаций.

Свою актуальную работу они воспринимают как временную, непостоянную: *«Но я же сам понимаю, что для меня это место временное, просто какой-то период, где-то перекантоваться. Я здесь не выкладываюсь на полную, и я здесь не перетруждаюсь»* (2-я когорта, м., инженер-технолог, работает администратором студии танца). Как временная, не требующая больших трудозатрат, актуальная занятость «неопределившихся» их самих устраивает. Серьезную, настоящую работу они, как правило, ждут в будущем, но каких-либо реальных шагов для ее получения не предпринимают (не ведут поиск, не получают второго образования).

Критерии, по которым респонденты оценивают свою работу, не связаны с карьерой и продвижением, мало связаны с материальным фактором (они им, как правило, не довольны и это служит подтверждением временного статуса работы). Больше ориентируются на необременительность труда, удобный режим работы, возможности отдыха: *«Там зарплата была, конечно, больше, чем на «железке» [в «управлении железной дороги»]. Но работы там было очень много... мне,*

конечно, в Управлении дорогой нравилось. Во-первых, там четко с восьми до пяти, во-вторых, на обед там можно пойти погулять, там куча магазинов, парк прямо перед зданием с фонтанами» (2-я когорта, ж., программист, работает менеджером).

Даже если какая-то работа начинала нравиться, заинтересовывала респондентов этого типа, все равно находились причины ее сменить, и, обычно, это были внешние причины, не связанные с содержанием труда, перспективами карьеры: «[о причинах ухода с работы] Ой, коллектив там... вот эти женщины... ну, там, то есть, женщины такого возраста, которые не удовлетворены ни личной жизнью, ни зарплатой. Я как бы собиралась все равно уходить... Но начальница сильно повлияла на мой уход» (2-я когорта, ж., программист, работает менеджером); «Зарплата хорошая, менять я ее [работу] не собирался. Но позже все равно пришлось. У меня с начальником сразу не пошло. Я, почему-то, стал для него «козлом отпущения» (2-я когорта, м., инженер-механик, работает охранником).

Для них характерна размытость целей. Нет ценностноориентирующей оси профессиональной стратегии – ни самореализация в профессии, ни достижение статуса, ни карьерное продвижение не лежат в ее основе. Также существует проблема и с выбором средств достижения. Есть общие представления о желаемом профессиональном и социальном будущем: «... хочу много денег, хочу работу нормальную, чтобы можно было какие-то навыки применять, а не просто сидеть» (2-я когорта, м., инженер-механик, работает охранником). Либо декларируется принципиальное неприятие планирования своего будущего: «Я вообще в жизни авантюрист и поэтому я не то что не жалею о том, что было, я не боюсь того, что будет. На самом деле я не делаю каких-то долгосрочных планов, ... а просто живу одним днем на самом деле» (2-я когорта, м., инженер-технолог, работает администратором студии танца).

Очевидно, что ценностная доминанта данной стратегии лежит вне социально-профессионального поля. Для данной стратегии характерно не только отсутствие представления о способах достижения профессиональных целей, но и

крайняя расплывчатость, неопределенность самих целей, отсутствие ориентиров. Возможно, этим объясняется неуспешность данной группы, как в объективном плане, так и в субъективном (ощущение неудовлетворенности, нахождение в ситуации поиска). Траектория профессиональной карьеры «депрофессионализованных» не ведет к профессиональному самоопределению и представляет собой в терминологии синергетики «странный или блуждающий аттрактор».

Как и в случае «мобильных карьеристов», реализация стратегии «депрофессионализации» предполагает некоторую цикличность в действии элементов социального механизма связи профессионального самоопределения и карьеры. Однако, это неполные циклы, т.к. их «блуждания», повороты на карьерной траектории не приводят к обретению профессиональной идентичности, поскольку сама потребность в профессиональном самоопределении отсутствует.

Таким образом, в рамках стратегии каждого типа по-своему решаются противоречия, с которыми сталкиваются респонденты.

Потенциальные профессионалы решают конфликт между профессиональной ориентацией (стремлением к построению карьеры в рамках определенной выбранной профессии) и ориентацией на достижения и карьеру (стремлением достичь успеха) решают через коррекцию средств достижения своей цели (освоить профессию и совершенствоваться в ней) которая ими не пересматривается и образует основу устойчивости их профессиональной траектории. Способы реализации этой цели становятся гибкими, расширяется возможный спектр способов ее достижения через пополнение образовательных и профессионально-квалификационных ресурсов.

Мобильные карьеристы решают этот конфликт через пересмотр, стратегическую переоценку своих профессиональных ориентаций, при этом на основе выраженной установки на успех и карьеру, которая и является их стратегической целью. Достижительная мотивация выступает эффективным внутренним ресурсом их стратегии, который позволяет связать новое профессиональное самоопределение с профессиональной карьерой в рамках

индивидуальной траектории. Складывающаяся траектория карьеры может определять серию профессиональных пересамопределений, которые придают ей новое направление.

Для данных двух типов стратегий характерны активные попытки разрешить противоречия, лежащие в основе их формирования. Для двух других выделенных нами типов – стабильных занятых и депрофессионализованных характерно пассивное игнорирование противоречий.

В стратегии стабильных занятых по-сути какого-либо решения противоречий нет, поскольку потребность в достижениях выражена слабо, а ориентация на профессию формальна. Основной стратегической целью для них выступает не обретение профессиональной идентичности и саморазвитие в профессии, а достижение стабильной траектории, отсутствие трансформаций. Сама по себе такая стратегия ориентирована как бы на непротиворечивые условия (стабильную социально-профессиональную структуру, отсутствие изменений на рынке труда, в профессиональном образовании), этому способствует их низкая мотивация на достижения и успех. В результате цели и способы их достижения не пересматриваются и не меняются.

Стратегия не определившихся или депрофессионализованных представляет собой хаотическую, кризисную реакцию на институционально-структурные противоречия трансформирующегося механизма связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Отсутствие профессиональной ориентации, ее несформированность, слабая структурированность стратегических целей проявляются в крайне низкой приверженности выбранной профессии. Профессиональное самоопределение отсутствует на траектории их карьеры, которая представляет собой хаотический бессистемный перебор мест работы, не связанных с профессиональным образованием. Формально данную стратегию можно назвать гибкой, но, по сути, на траектории карьеры профессиональное самоопределение (и первичное, и вторичное) отсутствует. Противоречия остаются не решенными, что означает - данная стратегия не обеспечивает связь профессионального самоопределения и карьеры на уровне индивидов.

Выводы по главе 3.

Анализ динамики и образующихся в период 1990-2000-х гг. типов профессиональных стратегий подтверждает выявленную нами основную линию трансформации индивидуальных стратегий - это увеличение их гибкости. Гибкость профессиональных стратегий увеличивается в период 2000-х гг. по сравнению с 1990-ми гг. Об этом свидетельствуют появление и распространение практики стратегий «мобильных карьеристов» и «депрофессионализованных».

Гибкость стратегии – свойство стратегий нового типа, не укладывающихся в последовательную схему планирования карьеры сугубо в рамках полученной профессиональной подготовки. Однако усиление гибкости стратегий и практика их реализации на траектории карьеры молодежью по новому ставит проблему успешности данных стратегий. Распространение практики стратегий, так или иначе содержащих в себе элементы «гибкости» или «нелинейности», является трансформирующей составляющей в изменении характера взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в период 1990-х – 2000-х гг.

Исследование показало, что результатом трансформации профессиональных стратегий является возникновение ряда новых последовательностей элементов в действии социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и карьеры. Т.е. в одних и тех же условиях трансформации институционально-структурного уровня механизма, могут существовать разные последовательности в действии его элементов, что связано с трансформирующим эффектом микроуровня – профессиональных стратегий.

Наиболее существенным изменением, обусловленным формированием новых стратегий в трансформирующихся институционально-структурных условиях, является смена направления в действии элементов социального механизма связи профессионального самоопределения и карьеры.

Новое направление в действии элементов социального механизма связано с реализацией стратегии «мобильного карьеризма» и отчасти

«депрофессионализации», когда пусковым элементом механизма вместо потребности в выборе профессиональной идентичности начинает выступать потребность в продвижении и карьерном успехе.

При этом в социальный механизм связи включаются элементы, не характерные для нее до трансформаций 1990-х гг., в частности, при формировании стратегии «стабильной занятости» важную регулирующую роль начинает играть оценка шансов на занятость или успешное трудоустройство, а при формировании стратегии «мобильного карьеризма» - оценка и переоценка шансов на продвижение и сопоставление их с наличными и требуемыми ресурсами индивидов.

ГЛАВА 4. МОДЕЛИРОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Рассматривая трансформацию социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как сложный противоречивый нелинейный процесс самоорганизации системы, мы можем, во-первых, указать исходную точку в траектории движения данной системы, а во-вторых, выделить в ней определенные фазы или темпоральные стадии.

Смоделировать исходное состояние системы означает описать ее набором параметров, характеризующих взаимосвязь профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в исходной фазе трансформации.

Исходя из результатов анализа, проведенного в предшествующих главах работы, мы выделяем ряд темпоральных стадий в процессе трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в российском обществе, которые имеют свою специфику, проявляющуюся как на макро, так и микроуровне социального механизма.

Трансформация как социальный процесс предполагает не только исходное состояние, но и определенный результат, т.е. новую модель, репрезентирующую иной характер взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Проанализировать новую модель целесообразно в сравнении с исходным состоянием системы.

Как известно, моделирование (от лат *modulus* – образец) предполагает изучение оригинала, путем создания и исследования его копии, заменяющей оригинал, а модель – это некий заменитель объекта (реального процесса или явления), его упрощенное подобие.

Понятие модели широко используется в экспериментальной физике, экономике, информатике, социальных науках и лингвистике. В принципе метод моделирования всегда предполагает некоторое упрощение, схематизацию реальности и созвучен методу идеальных типов М. Вебера. Особое положение

среди различных способов моделирования занимают математические модели, которые, как правило, предполагают прогноз.

Однако математическое моделирование не является единственным научным способом моделирования. Более того, многие ученые предполагают, что математизация явления или процесса есть лишь упрощенное выражение или компактная модификация эмпирических данных¹⁶⁷.

В кибернетике построение моделей самоорганизующихся систем является одним из основных принципов исследования. Это влечет за собой признание моделирования как общенаучного метода и возможность его использования в социально-гуманитарных науках.

В социологии многофакторность явлений и процессов, противоречивое взаимодействие элементов в системе, сложный характер связей, наличие субъективного фактора, целенаправленность социальных систем и др. обуславливает существенное различие моделирования социальных систем как инструмента познания от моделирования в естественных науках. Отсюда возможности прогнозирования социальных процессов вызывают сомнение. Хотя, мы должны отметить, что такой вопрос обсуждается в социологии, а также существуют попытки прогнозирования на основе метода моделирования¹⁶⁸. Однако они касаются в большей степени социально-экономических или социально-демографических процессов, либо электорального поведения. Большинство из прогнозов представляют собой описание тенденций и не предполагают математического моделирования с использованием количественных процедур.

¹⁶⁷ Ратников В.С. Физико-теоретическое моделирование: основания, развитие, рациональность. К.: Наукова думка, 1995. 290 с. с. 73

¹⁶⁸ См.: Иванова Т.А., Дорогина К.Ю., Попова И.Н., Дружинина Ю.Д. Методы исследования социально-экономических и демографических процессов. Магнитогорск. 2012; Шилкина Н.Е. Теоретические и методные аспекты социологического моделирования социального поведения индивида и группы // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2012. № 9 (17). С. 48.; Кикоть В.Я. Социальное управление. Теория, методология, практика. М. 2012; Нугаев М.А., Ахметова Г.К. К вопросу о моделировании и прогнозировании социальных процессов в социологии // Научные труды Центра перспективных экономических исследований. 2011. № 4. С. 313-321; Минаев В.А., Овчинский А.С., Скрыль С.В., Тростянский С.Н. Как управлять массовым сознанием. Современные модели. М. 2013; Давыдов А.А. Развитие человека в России: долгосрочный прогноз // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 70-82.

Мы полагаем, что сложные самоорганизующиеся социальные системы с нелинейной динамикой, функционирующие в условиях неопределенности, с которыми имеет дело социология, относятся к труднопрогнозируемым. Тем не менее, социологическое моделирование имеет смысл как определение вариантов развития социальных систем, выявление тенденций и возможных перспектив развития.

Вследствие вышесказанного мы используем не математическую, а описательную модель как имитирование реально существующей системы, главное, что она должна воспроизводить принципы, черты организации и функционирования данной системы, а также нам необходимо выделить ее черты и основные характеристики.

Поскольку речь идет о трансформации, то мы, выстроив модели, сравним их существенные характеристики, чтобы зафиксировать динамический процесс трансформации.

Моделируя процесс трансформации на основе предшествующего анализа, мы определяем вектор данного процесса от «линейной» модели к «нелинейной», характеризующейся совершенно иным типом взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

В данной главе представлен анализ карьерных траекторий индивидов оптимальных новой формирующейся «нелинейной» модели взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Он основывается на исследовании стратегий профессиональных карьер в аспекте успешности их реализации.

4.1 Успешность профессиональных стратегий в рамках становления нелинейной модели

Успешная реализация профессиональных стратегий является показателем их оптимальности результатам трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Изучение успешности профессиональных карьер, достижения успеха в профессиональной жизни сопряжено с рядом проблем методологического и методического характера, о которых мы должны сказать здесь. К таким проблемным вопросам относится многозначность понятия успеха вообще и профессионального успеха в частности, сложное соотношение объективного и субъективного моментов в их концептуализации и измерении, обоснование выбора критериев оценки как при объективном, так и при субъективном измерении успешности профессиональных карьер.

Многозначность (поливалентность) понятия успеха требует уточнения тех его значений, которые будут наиболее релевантны цели формирования концепции успешности стратегий профессиональной карьеры при становлении нелинейной модели взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Общая смысловая интерпретация успеха связана, во-первых, с достижением результата в деятельности и всегда соотнесена с целью или целями (профессиональной, жизненной или другой), во-вторых, предполагает оценку достигнутого результата со стороны либо самого индивида, либо со стороны других (референтных, профессиональных групп, общества в целом)

В социологических концепциях профессионального успеха, как отечественных, так и зарубежных авторов¹⁶⁹ прослеживается некоторая содержательная дихотомия:

¹⁶⁹ Дильман Д.А. Организационный успех в феноменологическом поле социологии управления: концептуальные основания и эмпирические методы исследования. Автореф. дисс. на соискание уч. степ. доктора социол. наук. Волгоград, 2006; Бакштановский В.И., Согомонов Ю.В. Успех. Словарь прикладной этики // Этика образования. Ведомости. Вып 26. Тюмень. 2005. С. 248; Abele A.E., Spurk D. The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. / Journal of Vocational Behavior, 2009, iss. 74, pp. 53-62; Ng T.W.H.,

1. Успешность рассматривается в объективном плане как явление, фиксирующее культурно-обусловленные критерии и признаки успеха (стандарты успеха). Тем самым успешность оценивается как бы со стороны общества (другими) на основе социально-значимых ценностей согласно основным критериям стратификации – достижению определенного уровня дохода, социального статуса, престижа и др.
2. Успешность представляет собой рефлексивную реальность индивидов, оценивающих себя в определенном контексте (профессиональном, жизненном), вырабатывающих соответствующую самооценку, т.е. имеет субъективно-значимый смысл.

В обоих случаях в интерпретации успеха присутствует ценностный аспект, т.е. успех всегда соотнесен либо с доминирующими ценностями общества, либо с ценностными ориентациями индивидов и групп, обуславливающими конкретные значения успешности.

На наш взгляд, «объективный» и «субъективный» подходы к изучению карьерного успеха, с одной стороны, не имеют резких границ, но с другой, предполагают каждый свою специфику. Некоторая размытость и диалектика субъективного и объективного измерения карьерного успеха связана с присутствием ценностного аспекта в данном феномене. Эмпирическими исследованиями доказано, что объективно оцениваемый карьерный успех, фиксируемый, прежде всего в уровне дохода, положительно коррелирует с субъективной удовлетворенностью карьерой¹⁷⁰. Что объясняется определенной значимостью дохода в структуре ценностных ориентаций индивидов. Однако, нельзя сделать вывод, что объективно оцениваемый достигнутый карьерный успех всегда обуславливает субъективную удовлетворенность им, поскольку с одной стороны, существует ценностная опосредованность интерпретации успешности карьеры в сознании индивидов, а с другой стороны, наблюдаются

Eby L.T., Sorensen K.L., Feldman D.C. Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. // Personnel Psychology. 2005. iss. 58, pp. 367-408.

¹⁷⁰ Judge T.A., Cable D.M., Boudreau J.W., Bretz R.D. An empirical investigation of the predictors of executive career success.// Personnel Psychology. 1995. iss. 48. 485-519

различия в ценностях разных профессиональных и социальных общностей и групп, выступающих основой формирования модели карьерного и профессионального успеха. Так, Д.Спарк, А.Е. Абеле и Дж. Волмер, исследуя субъективную успешность карьеры различных профессиональных групп, показывают: профессиональная группа учителей (имеющих относительно невысокий доход) демонстрирует сходные значения удовлетворенности профессиональной карьерой с группой врачей (наиболее высокодоходной из исследуемых), несмотря на объективные различия в уровне дохода. Это объясняется тем, что для учителей существенно большее значение в профессиональной жизни имеет возможность приобретать новые профессиональные навыки, нежели высокий доход¹⁷¹.

Выбор между объективным и субъективным подходами, а также выбор критериев измерения успешности профессиональных стратегий определяется интерпретацией собственно профессиональной карьеры в рамках исследовательских подходов. Проблема успешности профессиональных стратегий довольно часто исследуется в русле стратификационного подхода. При этом предполагается измерение объективных количественных параметров карьерного продвижения индивидов, а именно, сопоставление их исходных и результативных (достигнутых) позиций в социально-экономической структуре общества. Сюда могут входить изменения в должности, в источниках и размерах дохода, властных полномочий (число людей в подчинении) и др.¹⁷². При этом карьера оценивается как динамика мест трудоустройства или занимаемых позиций на рынке труда¹⁷³.

Мы полагаем, что такой подход не будет эффективно работать в нашей исследовательской логике. Изначально, формируя теоретико-методологическую концепцию исследования, мы отказались от рассмотрения карьерной траектории как восходящих (нисходящих) перемещений между социально-экономическими

¹⁷¹ Spurk D., Abele A.E., Volmer J. The career satisfaction scale in context: a test for measurement invariance across four occupational groups / Journal of Career Assessment. 2015. vol. 3, iss. 2. pp.191-209

¹⁷² Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А., Хохлушкина Ф.А. Образование и жизненные траектории молодежи: 1998-2008 годы. М.: ЦСП и М., 2011. 296 с.

¹⁷³ Крутий И.А., Крутий Н.С., Якушева А.Д. Успешность выпускников и качество их подготовки // Инновации в образовании. 2009. № 8. с. 31-58

позициями в социально-профессиональной иерархии. Придерживаясь интегративного подхода к пониманию проблем профессиональной карьеры и профессионального самоопределения, мы определили траекторию профессиональной карьеры как движение индивидов между субъективно-значимыми событиями в поле социально-профессиональных позиций.

Мы сделали акцент на значимость событий карьерной траектории, прежде всего для самих индивидов, т.е. на вкладываемый в события субъективный смысл, а не на объективизированные критерии стратификации. Отсюда при изучении успешности траекторий для нас важнее, какие именно события профессиональной жизни для индивидов становятся значимыми и какую оценку со стороны самих индивидов они получают. Это могут быть перемещения как сопряженные со сменой, повышением социально-экономического или социально-профессионального статуса, так и не связанные с этим события. Поэтому успешность, а также ее измерение, мы предполагаем изучать с позиции ее субъективной оценки индивидами по критериям, имеющих значимость для самих самоопределяющихся индивидов.

Таким образом, в своем исследовании успешности профессиональных стратегий мы будем опираться на метод субъективного изучения профессионального успеха.

По мнению, ряда исследователей, индикатор «удовлетворенность профессиональной карьерой» вполне адекватно отражает субъективную успешность¹⁷⁴. Соглашаясь с данной позицией, мы полагаем, что в нашем случае, индикатором успешности профессиональных стратегий может быть субъективная оценка индивидами своей удовлетворенности различными параметрами профессиональной жизни, достигнутыми на актуальный момент времени.

Кроме того, существенное значение при операционализации успешности профессиональной карьеры имеет фактор влияния профессионального контекста (occupational context), образуемого целым комплексом параметров на оценку

¹⁷⁴ Hall D.T., Chandler D.E. Psychological success: when a career is a calling // Journal of organizational behavior. 2005. Vol. 26. pp. 155-176

успешности профессиональной карьеры¹⁷⁵. В частности, Д. Спарк и др. при оценивании субъективной удовлетворенности карьерой представителей различных профессиональных групп использует пять таких характеристик, среди которых удовлетворенность достижениями в области профессиональной карьеры, уровнем дохода, продвижением, развитием новых профессиональных навыков и удовлетворенность в целом достижением целей карьеры (интегрированы в стандартизированную методику CSS)¹⁷⁶.

Использование нескольких, связанных с профессиональным контекстом (условиями профессиональной деятельности), показателей для оценки удовлетворенности карьерой позволяет охватить многозначность интерпретаций профессионального успеха в сознании индивидов. Мы также учитываем тот факт, что оцениваемые параметры могут иметь разную значимость для различных социальных, гендерных или профессиональных групп. Поэтому мы первоначально сформировали достаточно широкий набор параметров для оценки удовлетворенности профессиональной жизнью, чтобы затем ограничить их, выбрав наиболее значимые для респондентов. Среди оцениваемых параметров мы выделили творчество и возможность самореализации в профессии, уровень полномочий, ответственности и самостоятельности на рабочем месте, продвижение по служебной лестнице и перспективы профессиональной карьеры, повышение профессиональной квалификации и профессиональный рост, доход, уровень оплаты труда, наличие социальных льгот, коллектив и отношения с коллегами, организацию труда и отношение с руководством.

Изучение успешности реализации профессиональных стратегий в условиях их трансформации базируется на количественном и качественном исследовании выпускников вузов Свердловской области. По результатам исследования выпускников были рассчитаны средние баллы по каждому из выделенных нами параметров удовлетворенности профессиональной жизнью. Динамика

¹⁷⁵Dries N., Pepermans R., Carlier O. Career success: Constructing Multidimensional model // Journal of Vocational Behavior. 2008. 73. pp.254-267

¹⁷⁶Spurk D., Abele A.E., Volmer J. The career satisfaction scale in context: a test for measurement invariance across four occupational groups // Journal of Career Assessment. 2015. vol. 3. iss. 2. pp.191-209

удовлетворенности основными параметрами профессиональной деятельности в баллах представлена в таблице 7 приложения.

Исследование показало, что удовлетворенность различными сторонами профессиональной жизни, хотя и незначительно, выше у когорты выпускников, окончивших вуз в период 2005-2009 гг., особенно это касается удовлетворенности социальными льготами, которые в 1990-е гг. практически не предоставлялись в результате кризисных явлений в экономике.

Структура удовлетворенности практически не изменилась: наиболее удовлетворены выпускники обеих когорт коллективом и отношениями с коллегами, достигнутым уровнем полномочий и ответственности, отношениями с начальством, возможностями творчества и самореализации в профессии. Наименее удовлетворены - наличием социальных льгот, продвижением по служебной лестнице и возможностями карьеры, а также уровнем дохода.

Уделяя особое внимание критериям оценки успешности, которые имеют наибольшую значимость для самих индивидов, для дальнейшего измерения успешности профессиональных стратегий из всех рассмотренных параметров удовлетворенности мы отобрали три критерия. При этом мы исходили из понимания сущности профессиональной карьеры, определенной самими респондентами в ходе опроса (Таблица 12).

Таблица 12

Что для Вас означает выражение "делать карьеру"?

значения	% от ответов
повышать профессиональную квалификацию	37,9
получать высокие должности	34,4
быть уважаемым, известным среди коллег	10,9
иметь высокий уровень оплаты труда	14,5
другое	1,6
все перечисленные	0,6
Итого:	100,0 ¹⁷⁷

¹⁷⁷ Данные опроса выпускников представлены в информационно-аналитическом отчете по результатам исследования: Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и

Помимо статусных (должностных) аспектов карьера воспринимается и как профессиональный или профессионально-квалификационный рост: большинство выпускников связывают карьеру с профессиональным ростом и повышением профессиональной квалификации, а также с должностным ростом и в некоторой степени с высоким уровнем оплаты труда. Поэтому для измерения субъективной успешности стратегий профессиональной карьеры, мы выбрали удовлетворенности по следующим параметрам: удовлетворенность продвижением по служебной лестнице и перспективами карьеры (среднее значение удовлетворенности им по массиву – 3,2 балла), повышением квалификации и профессиональным ростом (среднее значение – 3,4), доходом, зарплатой в профессиональной деятельности (среднее значение по массиву – 3,3).

Исходя из суммарной средней оценки выпускниками удовлетворенности профессиональной деятельностью по этим трем параметрам, мы сформировали вторичную порядковую переменную: степень удовлетворенности профессиональной деятельностью, которая выражает субъективную успешность профессиональных стратегий. Данная переменная имеет три градации, выделенные относительно верхнего и нижнего квартилей в структуре распределения выпускников по степени удовлетворенности: низкая удовлетворенность (до 1,25 б.), средняя (от 1,25 б. до 3,75 б.) и высокая (выше 3,75 б.). Распределение выпускников по данной переменной показано в таблице 13.

Степень удовлетворенности профессиональной деятельностью

Степень удовлетворенности профессиональной деятельностью	Значение удовлетворенности по субъективно значимым параметрам (в баллах)	Доля респондентов, %
Низкая	до 1,25	29,9
Средняя	1,25-3,75	43,2
Высокая	выше 3,75	26,9
Итого	X	100,0

Далее мы анализировали насколько определяется субъективная успешность профессиональных стратегий степенью их гибкости. Внимание к гибкости стратегий как фактору их успешности связано с доказанным нами ранее фактом: становление нелинейной взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры сопряжено с усилением гибкости профессиональных траекторий. В качестве индикатора гибкости профессиональных стратегий мы рассматривали изменение направления карьерной траектории выпускников, а именно их трудоустройство не по специальности, полученной в вузе или дальнейшую смену профессии.

Как было показано в предыдущей главе работы, многие выпускники обеих когорт, окончив вуз, устроились на работу не по специальности. (около 38% в первой когорте и около 46% во второй). На момент опросов число не работающих по специальности выросло в первой когорте до 44%, а во второй составило 47%.

Корреляционный анализ связи между удовлетворенностью профессиональной деятельностью и трудоустройством по специальности не выявил наличия значимой статистической взаимосвязи (Приложение, Таблица 8).

Таким образом, нельзя однозначно утверждать, что более удовлетворены своей профессиональной жизнью трудоустроившиеся по специальности, или наоборот.

Далее мы продолжим анализ данного вопроса качественными методами. Но и по результатам количественного опроса можно сделать следующие выводы: во-

первых, невысокая удовлетворенность профессиональной жизнью в равной мере характерна для всех категорий выпускников, во-вторых, более высокая удовлетворенность характерна для выпускников, выбравших карьеру не по специальности, в-третьих, средняя степень удовлетворенности более присуща для выпускников, строящих карьеру по специальности или в смежной сфере.

Интересно, что среди студентов, напротив, зафиксирована значимая связь между удовлетворенностью выбором профессии и намерением работать по специальности: среди планирующих работать по специальности, удовлетворенность профессиональным самоопределением выше, чем среди студентов, имеющих иные планы (Приложение, Таблица 9). То есть для студентов и молодых специалистов – выпускников вузов прослеживаются разные зависимости. Для студентов причиной нежелания трудоустроиться по специальности является неудовлетворенность выбором профессии на этапе учебы в вузе. Для послевузовской молодежи: трудоустройство не по специальности не всегда связано с разочарованием в профессии как таковой. Возможно это реакция на предложение более перспективной и оплачиваемой работы. Таким образом, что сама по себе гибкая стратегия не ведет к более успешной или неуспешной карьерной траектории в субъективной оценке индивидов.

Проведя поиск других факторов успешности среди выявленных характеристик профессиональных стратегий, мы обнаружили взаимосвязь между субъективной успешностью профессиональных стратегий и установкой выпускников на построение профессиональной карьеры (установкой на карьеру).

Мы измерили установку на карьеру по шкале Лайкерта. Респондентам предлагалось выразить степень согласия/несогласия с равным количеством положительных и отрицательных суждений относительно профессиональной карьеры (список суждений представлен в приложении). Была получена усредненная оценка установки, которая по когорте 1997-2001 гг. составила +0,13, а по когорте 2005-2009 гг. +0,10 из диапазона возможных оценок от -2,0 до +2,0.

На основе данных количественной шкалы Лайкерта мы разделили респондентов на три группы по степени выраженности у них установки на карьеру:

1. Выпускники с низкой степенью установки на карьеру (значения по шкале Лайкерта не превышают -1,0, т.е. нижнего квартиля);
2. Средней степенью установки (значения по шкале Лайкерта в диапазоне -1,0 - +1,0);
3. Высокой степенью (значения выше +1,0).

Распределение выпускников вузов по выраженности установки на карьеру представлено в таблице 14.

Таблица 14

Установка на карьеру выпускников вузов

Степень карьеризма (установка на карьеру)	Показатель по шкале Лайкерта	Доля респондентов, %
Высокая	Выше +1,0	19,3
Средняя	-1,0 - +1,0	65,3
Низкая	Ниже -1,0	15,4
Итого	X	100,0

Корреляционный анализ показал, что установка на карьеру влияет на субъективную успешность профессиональных стратегий (Таблица 15). Среди респондентов, демонстрирующих высокую установку на карьеру, наблюдается наибольшая доля удовлетворенных своей профессиональной деятельностью (41,5%), тогда как среди респондентов с низкой установкой на карьеру доля удовлетворенных составляет менее 13%.

Таким образом, наши исследования показали, что с ростом выраженности установки на карьеру повышается субъективное ощущение успешности профессиональной деятельности.

Зависимость установки на карьеру и субъективной успешности профессиональных стратегий
(в % по столбцам)

Субъективная успешность	Установка на карьеру			Сумма:
	низкая	средняя	высокая	
Низкая	37,14	29,39	26,60	29,98
Средняя	50,00	45,05	31,91	43,19
Высокая	12,86	25,56	41,49	26,83
Сумма:	100,00	100,00	100,00	100,00

Полученные данные согласуются с результатами исследований профессиональной карьеры менеджеров А. Эфендиева и Е. Балабановой, которые на основе количественных методик доказывают, что существенным фактором успешности траекторий профессиональной карьеры выступает внутренняя мотивация на продвижение в профессии, ориентация на профессиональные достижения¹⁷⁸.

Проведенный анализ позволяет сделать следующий вывод: успешная реализация профессиональной стратегии связана с выраженной установкой на карьеру и профессиональное продвижение, но не связана со степенью гибкости стратегии. Гибкость профессиональной стратегии, рассматриваемая как ориентация на трудоустройство и работу не по специальности, не оказывает влияния на успешность карьерной траектории.

Результаты количественного анализа успешности профессиональных стратегий был дополнен и углублен данными качественного исследования стратегий этих же когорт выпускников вузов.

В результате неформализованного интервью с выпускниками обеих когорт мы обнаружили четыре различных типа профессиональных стратегий, практикуемых поствузовской молодежью, в том числе «потенциальных профессионалов», «мобильных карьеристов», «стабильных занятых» и

¹⁷⁸ Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента. // СОЦИС. 2010. № 2. С. 100-110

«депрофессионализованных», которые были детально охарактеризованы в третьей главе работы.

По своим характеристикам стратегии «потенциальных профессионалов» и «стабильных занятых» более органичны линейной взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Они предполагают устойчивые профессиональные траектории, реализацию профессиональной карьеры в рамках профессии, полученной в вузе, отсутствие резких поворотов карьерной траектории, связанных со сменой сферы профессиональной деятельности и другие признаки линейных карьер.

Стратегии «мобильных карьеристов» и «депрофессионализованных» связаны с увеличением нелинейности, гибкости траекторий и их институционально-структурных условий и выражаются в отходе от вузовской специальности, многочисленных (неоднократных) сменах областей профессиональной активности, сфер занятости, организаций, мест работы.

На основании высказываний респондентов два из выделенных типов стратегий мы отнесли к успешным стратегиям, а другие два - к неуспешным.

Стратегии, содержащие высказывания респондентов, которые подробно характеризуют свои профессиональные достижения, успехи, а также демонстрируют чувство гордости за свою работу, ее результаты, удовлетворенность достигнутым и профессиональными перспективами, были отнесены нами к успешным профессиональным стратегиям. Стратегии, содержащие высказывания, которые выражают сожаление или неуверенность в выбранном профессиональном пути, неудовлетворенность достигнутым, туманность перспектив, негативные оценки своей работы или занятости, были диагностированы как неуспешные. Также для оценки степени успешности стратегий мы опирались на оценки респондентов своего социально-профессионального статуса (уровня получаемого дохода, должностных позиций, полномочий).

Анализ выделенных стратегий показал, что высказывания первого типа преобладают в стратегиях «потенциальных профессионалов» и «мобильных

карьеристов», а высказывания второго – в стратегиях «стабильных занятых» и «депрофессионализованных», соответственно первые две стратегии были отнесены к успешным, а вторые – к неуспешным.

Таким образом, мы получили матрицу данных типов профессиональных стратегий относительно их интегрированности в новую нелинейную модель взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры и степени успешности их реализации в процессе становления данной модели (Рисунок 5)

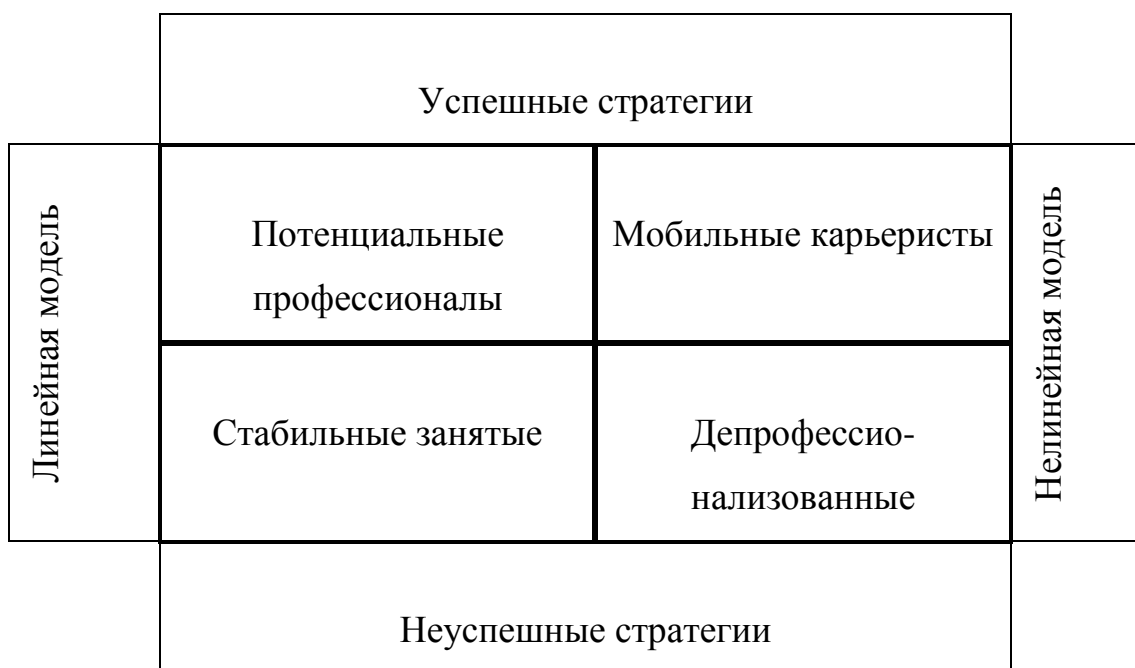


Рисунок 5. Типы профессиональных стратегий в условиях формирования нелинейной модели

Исходя из построенной схемы, мы видим, что в условиях формирования нелинейной модели успешно реализуется стратегия «мобильных карьеристов», стратегия же «депрофессионализованных», также связанная со становлением нелинейного характера взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры – неуспешна. Свойство гибкости как ведущая характеристика новых стратегий нелинейной модели присуща и успешным и

неуспешным типам стратегий. Возникает вопрос: в чем состоят особенности успешных стратегий, отличающие их от неуспешных?

Установка на профессиональный успех и продвижение у «мобильных карьеристов» более выражена, нежели у «депрофессионализованных». Она активизирует поиск профессиональной идентичности, своего «профессионального Я» в каждой новой сфере занятости. Связь между профессиональной карьерой и профессиональным самоопределением носит заверченный характер. Поэтому вероятность появления профессионального самоопределения на траектории профессиональной карьеры «мобильных карьеристов» существенно выше, нежели чем на траектории «депрофессионализованных». Профессиональное самоопределение как выбор своей профессиональной идентичности не появляется ни разу на их хаотичной траектории. Их траектория карьеры представляет собой «блуждающий аттрактор» без обретения устойчивости в процессе самоорганизации, для нее характерен перебор случайных занятий и видов деятельности. Взаимосвязь между карьерой и профессиональным самоопределением имеет разорванный характер, поскольку в социальном механизме, обеспечивающем эту связь в рамках реализации данной стратегии, происходит выпадение некоторых элементов, составляющих.

Несмотря на резкие изменения направлений траектории карьеры «мобильных карьеристов», практически каждый новый поворот в их движении по карьерной траектории приводит (сопровождается) к новому профессиональному самоопределению. Профессиональная идентичность может неоднократно пересматриваться «мобильными карьеристами», но она является внутренним фактором успеха (ощущения удовлетворенности достигнутым в профессиональной жизни).

Рассматривая стратегии, более соответствующие линейному характеру связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, мы можем увидеть аналогичное различие между ними, а именно различие в установке на профессиональную карьеру, успех и достижения в профессии,

которое сопряжено с наличием профессионального самоопределения на траектории профессиональной карьеры.

Стратегия «стабильных занятых», несмотря на свою устойчивость, подразумевает формальный выбор специальности, часто под влиянием родителей или иных внешних случайных мотивов. Этот формальный выбор не подкреплён потребностью в самоутверждении в профессиональной сфере и ограничивается вхождением индивидов в соответствующую социально-профессиональную группу, нахождением стабильного положения в социально-профессиональной структуре и не ведёт к последующему продвижению. То есть здесь также не обеспечивается связь между процессом самоопределения, выбора профессии и процессом карьеры.

«Потенциальные профессионалы» отличаются наиболее выраженной потребностью в профессиональном самоопределении, причём для них это чаще первичное профессиональное самоопределение, в отличие от «мобильных карьеристов».

Таким образом, наличие связи профессиональной карьеры с профессиональным самоопределением (выбором своей профессиональной идентичности) сопряжено с достижением успеха в реализации выбранной профессиональной стратегии. Следовательно, необходимо формировать такие институционально-структурные условия в сфере занятости и профессионального образования, которые способствуют наиболее вероятному появлению профессионального самоопределения на траектории карьеры индивидов и, соответственно, будут влиять на успешную реализацию профессиональных стратегий индивидами. Здесь мы имеем в виду, прежде всего, те условия, которые вместе с профессиональными стратегиями составляют систему социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры – изменения в институтах занятости и профессионального образования.

4.2 Сравнительный анализ моделей взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры

Определив направление трансформации взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как движение от линейной к нелинейной модели, рассмотрим исходное состояние системы, т.е. условия функционирования линейной модели в обществе и ее сущность.

Определенный характер взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой, обозначенный нами как «линейная модель» взаимосвязи, сформировался в российском обществе в период индустриализации 1930-х гг. и оставался доминирующим до 1990-х гг. Линейная модель принята нами за исходную точку на траектории движения системы (социального механизма взаимосвязи).

На исходной точке трансформационного процесса, т.е. на этапе существования линейной модели, институционально-структурные условия продуцируют устойчивые, предсказуемые, фактически не дифференцированные или слабо дифференцированные, но ограниченные существующими институциональными предписаниями шансы на занятость и продвижение индивидов. На микроуровне доминирующие профессиональные стратегии характеризуются отсутствием гибкости (жесткостью) профессиональной траектории и высокой устойчивостью профессиональных ориентаций. Эти свойства наиболее выражены в таких типах профессиональных стратегий как «стабильные занятые» и «потенциальные профессионалы».

В общих чертах линейная модель предполагает поэтапный переход от профессионального самоопределения, выражающемся, как правило, в выборе профессии, к профессиональной подготовке, и затем к реализации карьеры в пределах осуществленного профессионального выбора. Графическая характеристика модели представлена на рисунке 6.

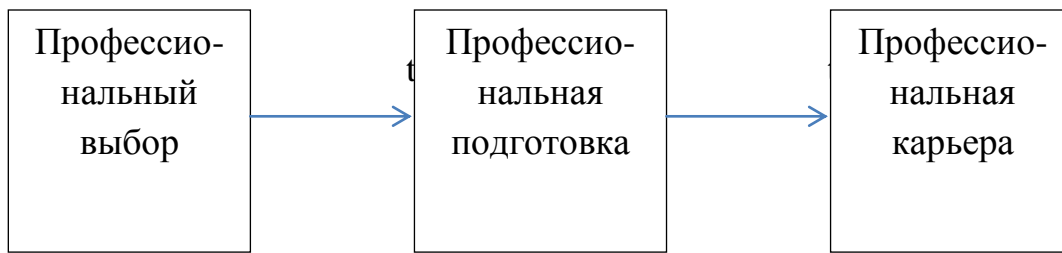


Рисунок 6. Последовательная модель связи профессионального самоопределения и карьеры

Рассмотрим подробнее основные параметры данной модели, репрезентирующие характер взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

1. Дискретность и хронологическая последовательность процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Профессиональную карьеру индивид начинает уже полностью самоопределившись в профессии и получившим необходимое профессиональное образование. В методологии это проявилось в выделении этапов профессионального становления индивидов и групп, среди которых профессиональное самоопределение хронологически предшествует профессиональной карьере. Кроме того, между этапом профессионального самоопределения как серии профессиональных выборов и этапом профессиональной карьеры присутствует «промежуточная» стадия получения профессиональной подготовки.

2. Детерминированность (линейная зависимость) профессиональной карьеры от результата профессионального самоопределения. Эта особенность является следствием хронологической последовательности данных процессов.

На траектории профессиональной карьеры, как правило, присутствует только первичное профессиональное самоопределение, которое локализуется на определенном возрастном этапе – окончании среднего учебного заведения и переходе в сферу профессионального образования. Пусковым элементом в механизме взаимосвязи процессов самоопределения и карьеры выступает

потребность в выборе профессиональной идентичности, а на выходе мы имеем стабильную карьеру как постепенное социальное продвижение в рамках выбранной профессии. То есть в детерминационной связи профессиональное самоопределение – профессиональная карьера, результат профессионального самоопределения (реализованный выбор) предстает в качестве причины, а построение и успешность профессиональной карьеры как следствие.

Успех в профессиональной сфере, в том числе субъективная удовлетворенность профессиональной деятельностью, определяется во многом степенью адекватности первичного профессионального самоопределения. В связи с этим, ряд социологических концепций профессионального самоопределения фокусируется на соответствии внутренних устремлений индивидов и внешних условий самоопределения (демографическая ситуация, потребности народного хозяйства, структура приема в учебные заведения и т.д.) как факторе успешности профессиональной карьеры.

3. Одновариантность следующего за первичным профессиональным самоопределением развития профессиональной карьеры.

Профессиональная карьера за редким исключением строится в рамках совершенного ранее профессионального выбора и полученной профессиональной подготовки. Вследствие достоверного и устойчивого характера шансов на занятость и продвижение, необходимость их переоценки и возможность вторичного профессионального самоопределения практически отсутствуют. Траектория профессиональной карьеры индивида не меняет направления, на ней не наблюдается «развилки», представляющих альтернативные направления карьеры. По сути, траектория карьеры жестко привязана к своей исходной точке, результату профессионального самоопределения.

Для линейной модели не характерно трудоустройство не по полученной специальности, частая смена сферы деятельности или профессии, а в социологических исследованиях такие феномены рассматриваются в качестве дисфункций системы профессионального образования. Смена направления

профессиональной траектории интерпретируется как депрофессионализация личности, чреватая кризисом профессионального развития.

4. Ограничение выбора сфер реализации профессиональной карьеры предписанным государством набором вариантов карьер. Предзаданность карьерного продвижения, поскольку позиция в социально-профессиональной иерархии содержит в себе потенциальные возможности карьеры.

Это касается ограничений на занятость в сфере частного найма (или отсутствие такового вообще), на совмещение нескольких видов занятости, ограничение лифтов мобильности формальными регламентациями и т.д. Ограниченность альтернатив делает невозможным образование аттракторов, новых наиболее вероятных траекторий карьеры, образуемых при изменении институционально-структурных условий (шансов на занятость и профессиональную мобильность); поскольку данные условия стабильны, нет потребности в инновационных стратегиях карьеры. Естественно при этом в фокусе внимания социологов попадает процесс интеграции индивидов в существующие структуры общества.

5. Жесткая обязательная опосредованность связи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой институтом профессионального образования.

Базовое профессиональное образование является не только промежуточным этапом в профессионализации индивидов, но как социальный институт выполняет главную регулирующую функцию, регламентируя отношения между профессиональным самоопределением и карьерой. При формировании профессиональной стратегии индивидами оцениваются только шансы на получение профессионального образования. Выбор карьерного пути осуществляется в поле вариантов, предлагаемых формальной структурой образования (набором специальностей в вузах и сузах). Карьерный старт определяется первичным и, как правило, единственным профессиональным образованием, его уровнем и профилем. В то же самое время профессиональное образование, в том числе дополнительное, не являясь гибким, пополняемым

ресурсом, инструментом карьеростроения для индивидов, играет слабую роль в построении профессиональной карьеры, а также в изменении ее траектории.

6. Доминирующая роль институциональной структуры в целом во взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры и слабая роль в ней самоопределяющихся субъектов, т.е. индивидов.

Существует переко́с в сторону макроуровня социального механизма, регулирующего взаимосвязь процессов профессионального самоопределения и карьеры в ущерб микроуровню. Наличие предписаний со стороны общества и государства в виде формальных и неформальных норм и санкций и типичных образцов профессиональных карьер способствует тому, что роль субъекта в формировании своего индивидуального карьерного пути сводится к следованию данным предписаниям.

Не имея возможностей варьировать свою карьерную траекторию, управляя образовательными или квалификационными ресурсами, выбирая между сферами или условиями занятости, индивиды вынуждены не активно формировать профессиональную стратегию, а «вписываться» в существующие институционализованные образцы.

7. Устойчивый характер связи между профессиональным самоопределением и карьерой.

Устойчивость связи опирается на стабильную ситуацию самоопределения и возможность планирования карьеры в долгосрочной перспективе. Стабильная конфигурация шансов на занятость и профессиональную мобильность в ситуации профессионального самоопределения, неизменность условий, определяющих направленность профессионального выбора, в том числе устойчивая шкала престижа профессий, влечет за собой прогнозируемые для индивида последствия его выбора и возможность планирования профессиональной карьеры на долгосрочный период. Однако в сочетании с детерминированием характера связи процессов самоопределения и карьеры институционально-структурными условиями и слабой роли индивидов в данном процессе, целесообразнее здесь

говорить не о широких возможностях долгосрочного планирования карьеры, а о ее предопределенности и предзаданности.

Трансформационные процессы 1990-х гг. привели к тому, что линейная модель перестает доминировать в российском обществе и начинает формироваться новая «нелинейная» модель, характеризующаяся усложнением взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Опираясь на проведенный анализ трансформации социального механизма взаимосвязи, в процессе формирования нелинейной модели мы фиксируем две стадии или фазы трансформации, различающиеся по следующим, ранее выделенным нами критериям: по доминирующим факторам процесса (глобальным или локальным), по ведущей оси трансформации (институционально-структурной или деятельностной), по скорости протекания процесса, по его целенаправленности или стихийности.

Первая фаза с н. 1990-х гг. и по н. 2000-х гг. характеризуется доминирующим влиянием специфичных локальных факторов на трансформацию механизма взаимосвязи (коренные изменения института собственности, формирование рынков, коммерческого сектора экономики, в том числе в сфере образования и т.д.); основной осью трансформации выступают институционально-структурные изменения, которые инициировались «сверху» как преимущественно целенаправленные реформы (имеющие цель – вписывание в мировую экономическую и политическую систему), на которые «массы» отреагировали стихийным адаптационным спектром поведенческих стратегий; характеризуется высокой скоростью и интенсивностью изменений.

Вторая фаза начинается примерно с 2000-х гг. до кризиса 2009 г. и продолжается по настоящее время. Преимущественную роль в трансформации социального механизма взаимосвязи начинают играть глобальные факторы, т.к. Россия уже сравнительно более интегрирована в мировое сообщество (Болонский процесс, колебания глобальных рынков труда, экономические кризисы, появление новых видов занятости в том числе сетевых, виртуализация занятости и т.д.) На данной фазе резкие радикальные трансформации (характерные для предыдущей

стадии) переходят в постоянную трансформационность. Повышается роль изменений вдоль деятельностной оси, перемежается стихийная адаптация к новым институционально-структурным условиям и целенаправленная активность акторов.

Мы не претендуем на жесткое разграничение на эти две фазы, однако полагаем, что выделенные временные фазы обладают определенной специфичностью, которая подтвердилась представленными выше результатами исследований. Кроме того, подтверждает наличие данной специфики факт существования эффективных попыток в социологии трансформационных процессов выделять именно две фазы в трансформации российского общества, относящихся примерно к выделенным нами временным периодам¹⁷⁹.

В изучении процесса формирования нелинейной модели взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры следует учитывать специфику трансформационных стадий, поскольку каждая из них имеет свой «промежуточный» результат в виде определенной конфигурации шансов на занятость и продвижение и доминирующих и типизирующихся профессиональных стратегий индивидов. Соответственно возможно как выделение общих параметров нелинейной модели, так и некоторых вариантов, «промежуточных» форм модели, ее альтернатив и видоизменений.

Результаты изменений в различных фазах трансформационного процесса в соотношении с исходными условиями трансформации (линейной моделью) показаны в таблице 16.

Как видно из таблицы 16 мы выделили специфику трансформаций на макро- (институционально-структурном) и микро- (индивидов) уровнях социального механизма взаимосвязи.

Условиями становления нелинейной модели в 1990-е гг. на институционально-структурном уровне явилась изменившаяся конфигурация шансов на занятость и профессиональную мобильность, характеризующаяся

¹⁷⁹ О. Шкартан, основываясь на критериях скорости и интенсивности изменений, выделяет в трансформации социальной структуры российского общества две фазы: 1) в 1990-е гг. радикальный слом старой структуры и утверждение новой, 2) после 2000г. период относительной стабилизации.

нестабильностью и непредсказуемостью. Шансы дифференцируются в зависимости от социальных и других ресурсов индивидов и групп, однако резкие институциональные и структурные преобразования предоставляют возможности занятости и продвижения в новых секторах и отраслях экономики.

Таблица 16

**Результат процесса трансформации социального механизма
взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной
карьеры на его различных стадиях**

Уровень социального механизма взаимосвязи	Фазы трансформации		
	Линейная модель до н. 1990-х гг.	Формирование нелинейной модели	
		в 1990-е гг.	в 2000-е гг.
Институционально-структурный уровень (трансформация шансов на занятость и продвижение)	Шансы на занятость и продвижение <ul style="list-style-type: none"> • устойчивы, • предсказуемы, • не дифференцированы, • ограничены 	Шансы <ul style="list-style-type: none"> • нестабильны, • непредсказуемы, • дифференцированы, • расширяющиеся 	Шансы <ul style="list-style-type: none"> • нестабильны, • непредсказуемы, • дифференцированы, • ограничены
Деятельностный уровень (трансформация профессиональных стратегий индивидов)	Стратегии <ul style="list-style-type: none"> • не гибкие, • устойчивые; практика стратегий «потенциальных профессионалов» и «стабильных занятых»	Стратегии <ul style="list-style-type: none"> • гибкие, • адаптирующиеся; появление и распространение стратегии «мобильных карьеристов»	Стратегии <ul style="list-style-type: none"> • гибкие, • инновационные; появление стратегии «депрофессионализированных»

Специфика результатов трансформации 2000-х гг. состоит в том, что институциональная структура предоставляет нестабильные, непредсказуемые и дифференцированные шансы как в 1990-е, но при этом закрытие социально-профессиональной структуры, произошедшее в 2000-е способствует сужению и ограничению шансов на занятость и продвижение характерному более линейной модели советского периода. Хотя ограничение шансов в 2000-е гг. связано с дифференцированными ресурсами самоопределяющихся в профессии индивидов и их семей, нежели с формальными барьерами карьеры.

Сходная специфика наблюдается и на уровне индивидов. В 1990-е гг. стратегии приобретают свойство гибкости, они являются адаптивными к резко меняющимся институционально-структурным условиям. В нашем исследовании они диагностированы как стратегии «вынужденной гибкости». Появляется и становится доминирующим типом стратегия «мобильных карьеристов», сочетающая в себе гибкость как возможность пересмотра профессиональной идентичности и стремление к успеху, к карьерному продвижению. Результатом следующей фазы трансформации явились новые «осознанно гибкие» стратегии, для которых гибкость не есть результат адаптации стратегии к изменившимся условиям, а ее исходная характеристика. Распространенным типом стратегии становится стратегия «депрофессионализации», также сочетающая в себе гибкость как способность к перемещениям и мобильности, однако, не ведущая к карьерному и профессиональному росту.

Данные результаты трансформации определили набор параметров нелинейной модели, характеризующий связь между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой. Выявленные нами параметры нелинейной модели опираются на свойства нелинейных социальных процессов в целом, а именно:

- сложный ритм колебаний и невозможность выделения последовательных этапов процесса;
- образование сложных недетерминированных связей;
- вероятностную возможность самоорганизации системы в любой точке траектории ее движения как перехода от хаоса к порядку;
- возможность реверсивных движений системы, хаотизации, потери устойчивой траектории;
- наличие определенного спектра траекторий-аттракторов развития системы;
- наличие противоречий между старыми и новыми образующимися структурами (диссипативными) как источника переходов системы от порядка к хаосу и наоборот;

- гибкость и чувствительность траекторий развития системы к малым (случайным) факторам, эмерджентность процесса;
- непредсказуемость результатов изменений (последствий выбора траектории).

На основании данных свойств нам удалось смоделировать основные параметры нелинейной связи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, которые представлены в таблице 17.

Таблица 17

Особенности взаимосвязи профессиональной карьеры и профессионального самоопределения в рамках нелинейной модели профессионального самоопределения

Свойства нелинейного социального процесса	Характеристики нелинейной модели	«Эффекты нелинейности», зафиксированные эмпирическими исследованиями
1	2	3
1. Сложный ритм колебаний; невозможность выделения последовательных этапов	Отсутствие строгой последовательности, этапности между профессиональным самоопределением и карьерой.	Ориентация на получение образования параллельно профессиональной занятости; «Феномен работающего студента»
2. Образование сложных недетерминированных связей	Сложный характер причинности во взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры	Вторичные профессиональные самоопределения, параллельные карьерные траектории
3. Вероятностная возможность самоорганизации системы в любой точке траектории ее движения как перехода от хаоса к порядку	Вероятностный характер появления профессионального самоопределения как выбора профессиональной идентичности на траектории карьеры	Трудоустройство и карьера вне связи с полученной профессией; рост случайной мотивации выбора профессии

1	2	3
4.Возможность реверсивных движений системы, хаотизации, потери устойчивой траектории	Профессиональная карьера может развиваться в любом направлении, в том числе сопрягаться с потерей профессиональной идентичности, с перебором случайных занятий	Депрофессионализация индивидов и групп (занятость на местах, не требующих полученного уровня квалификации)
5.Наличие определенного спектра траекторий-аттракторов развития системы	В ситуации профессионального выбора (точке бифуркации) перед индивидом располагается спектр возможных карьерных траекторий, ограниченный институционально-структурными условиями	Снижение доступности качественного профессионального образования и некоторых типов карьер для низкоресурсных групп
6.Наличие противоречий между старыми и новыми образующимися структурами (диссипативными) как источника переходов системы от порядка к хаосу и наоборот (упорядочения и хаотизации)	Противоречивость между диссипатиями новых институционально-структурных условий и сохраняющимися старыми элементами могут вынуждать индивидов к смене направления карьерной траектории, к применению инновационных профессиональных стратегий	Увеличение практики нестандартной занятости; ориентация на получение второго высшего образования
7.Гибкость и чувствительность траекторий развития системы к малым (случайным) факторам, эмерджентность процесса возможность неожиданных резких изменений траекторий	Возможность неоднократной резкой смены сферы деятельности, профессии, на траектории карьеры; возможность быстрого темпа развития карьеры вследствие «случайного» сочетания событий.	Вторичное профессиональное самоопределение; распространение практики успешных восходящих траекторий, связанных с потерей социально-профессионального статуса

1	2	3
8. Непредсказуемость результатов изменений (последствий выбора траектории)	Траектория будущей профессиональной карьеры в момент профессионального выбора не прослеживается индивидом, нет возможности долгосрочного планирования своего профессионального будущего	«Отложенное» профессиональное самоопределение; прагматизация мотивов профессионального выбора как способ рационализации неопределенности ¹⁸⁰

Различные феномены, которые получили распространение в 1990-е и 2000-е гг., в частности распространение параллельных и дополнительных форм занятости, появление студенческой занятости, трудоустройства вне получаемой в вузе и сузе специальности, отложенное профессиональное самоопределение, набор образовательных ресурсов и др., представлены нами в виде «эффектов нелинейности» как проявление сложного характера взаимосвязи профессионального самоопределения и карьеры в социальной практике.

Новый характер взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой в рамках нелинейной модели показывает графическое изображение модели на рисунке 7.

Рассмотрим выделенные нами черты нелинейного характера взаимосвязи подробнее.

1. Новая нелинейная модель профессионального самоопределения предполагает непрерывность процессов профессионального самоопределения карьеры, отсутствие их дискретности и хронологической последовательности в социальном поле.

Простая детерминирующая связь между самоопределением и карьерой, более характерная для линейной модели, нарушается в современной ситуации. В

¹⁸⁰ Свойства нелинейной модели взаимосвязи профессионального самоопределения и карьеры представлены в статье Дидковская Я.В. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера: взаимосвязь в меняющемся российском обществе. // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2014. №2. С. 160-166.

рамках новой модели процессы профессионального самоопределения и профессиональной карьеры практически невозможно разделить на какие-либо этапы или стадии. Этап профессиональной подготовки, который ранее выступал в роли посредника между стадиями профессионального самоопределения и карьеры практически постоянно и повсеместно присутствует в обоих процессах. Отсутствие этапности прослеживается в распространении феномена работающего студента с началом 1990-х гг. Профессиональная карьера начинает развиваться еще до получения профессиональной подготовки и, как правило, не связана с выбираемой профессией. С 1990-х гг. распространяется практика получения профессионального образования уже после получения профессионального опыта, в старших возрастных группах, причем по специальностям, не обязательно связанным с актуальной профессиональной деятельностью.

Вместо простой детерминирующей связи возникают отношения сложной причинности. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера начинают выступать как инварианты причины и следствия: первичное профессиональное самоопределение, состоявшееся на ранних этапах профессионального становления индивида, определяет соответствующий спектр карьерных траекторий, но и события на траектории профессиональной карьеры, их сочетание и значение, которое индивид придает им, ведет к поиску и выбору новой профессиональной идентичности. Вторичное и последующие профессиональные самоопределения становятся достаточно распространенной практикой при реализации карьерных стратегий.

2. Профессиональное самоопределение как выбор и обретение индивидом своей профессиональной идентичности не обязательно предшествует профессиональной карьере. Его появление на карьерной траектории носит вероятностный характер: оно может появиться в любой точке траектории, а может вообще не состояться или носить формальный характер выбора определенной занятости. Возможно появление многократного профессионального самоопределения на траектории карьеры (например, при стратегии «мобильных карьеристов»). Распространяется практика выстраивания карьер вне связи с

профессией, наблюдается рост внешней или случайной мотивации профессионального выбора, это показывает распространенность, особенно среди молодежи, траекторий без профессионального самоопределения как такового.

3. Траектория карьеры чревата процессами самоорганизации, поэтому возможен переход к устойчивой траектории посредством профессионального самоопределения в любой ее точке. Но возможны и обратные процессы – хаотизации, когда происходит потеря устойчивости из-за, как внешних по отношению к индивиду причин (колебания рынка труда, экономические кризисы и др.), так и внутренних (разочарование в выбранной ранее профессии, занятии).

Траектория профессиональной карьеры характеризуется разнонаправленностью. Сегодня карьера не обязательно ведет к последовательному поступательному росту, восходящим перемещениям, а может сопрягаться с потерей профессиональной идентичности, с перебором случайных занятий. Об этом свидетельствуют данные о существенной депрофессионализации слоев «старых советских» специалистов, в основном, занятых в кризисных отраслях промышленности, и молодежи в связи с активной трансформацией в 1990-е гг., о распространении «кризисной» занятости среди потерявших свой социально-профессиональный статус в связи с реформированием экономики (реализаторы на рынках, «челноки», кондукторы в общественном транспорте и т.д.).

4. Многовариантность, расширение альтернатив выбора карьерной траектории.

В сравнении с прежней линейной моделью профессионального самоопределения происходит расширение возможностей выбора для индивидов практически на всей траектории карьеры (между государственными и частными предприятиями, между учебными заведениями, разными формами профессиональной подготовки, возможностями сочетать различные типы занятости и т.д.). То есть в каждой точке бифуркации индивиду предоставляется определенный спектр возможных траекторий построения карьеры. Однако может происходить не только расширение данного спектра, но и его сужение. В рамках

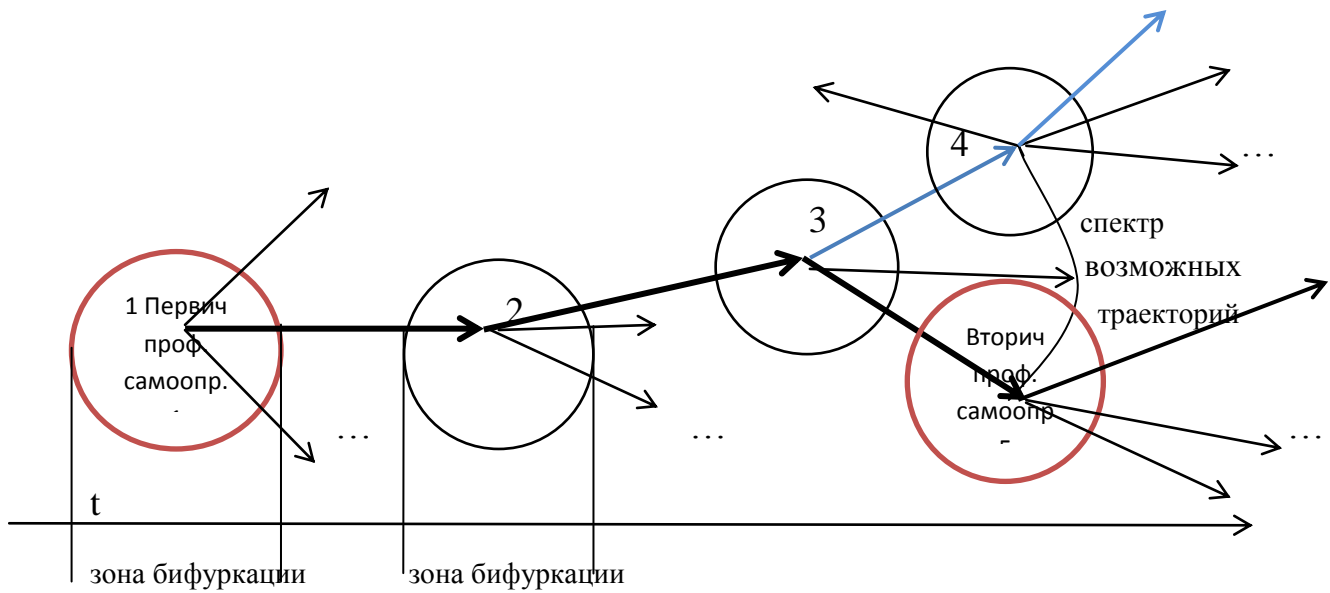
нелинейной модели следует говорить не только о возможностях, но и о *необходимости* этого выбора. Если в период 1990-х гг. речь идет скорее о росте возможностей профессиональных карьер, то в период трансформаций после 2000 гг. об ограничении спектра траекторий в зависимости от ресурсов индивида и внешних условий выбора. В частности, социологические исследования фиксируют неравенство шансов индивидов в выборе своих карьерных перспектив через снижение доступности качественного профессионального образования.

5. В рамках нелинейной модели постоянно присутствуют противоречия в условиях самоопределения и карьеры, которые порождаются конфликтом, рассогласованием диссипативных элементов с сохраняющимися старыми институционально-структурными элементами в социальном механизме взаимосвязи. Возникающие в процессе самоорганизации противоречия и необходимость их решения для индивидов могут вынуждать их к смене направления карьерной траектории, либо к применению инновационных профессиональных стратегий. Например, сохраняющийся престиж профессий умственного труда при невысокой его оплате в бюджетной сфере приводит к вынужденной смене траектории профессиональной карьеры, «расщеплению» траектории.

6. Нелинейный характер взаимосвязи профессионального самоопределения и карьеры содержит в себе свойство эмерджентности, которое может проявляться в резких сменах сферы деятельности, профессии. При этом данные «повороты» на карьерной траектории чреватны вторичным профессиональным самоопределением. В линейной модели для карьерного продвижения необходим последовательный набор четко обозначенных атрибутов (стаж, образование и квалификация, партийность и др.). Темпы такого планомерного продвижения невысоки, само продвижение является ожидаемым и предсказуемым. В нелинейной модели возникает возможность быстрого темпа карьеры вследствие «случайного» сочетания событий на карьерной траектории. Причем сами критерии карьерного роста становятся размытыми и могут быть не согласованными между собой. Образование и стаж, опыт практической

деятельности хотя и рассматриваются индивидами как ресурс карьерного роста, но не являются гарантом успеха. Они могут повышать вероятность реализации карьерных шансов индивидов. Социологические исследования 1990-х – н. 2000-х гг. фиксируют резкий рост ориентации на второе высшее образование, на практику набора дополнительных образовательных и профессионально-квалификационных ресурсов, но не гарантирующих, а повышающих *вероятность* продвижения в профессии.

7. Ситуация неопределенности создает такие условия выбора профессии, учебного заведения, формы и уровня профессиональной подготовки, что последствия этого выбора для индивидов принципиально не прогнозируемы. Поэтому у индивидов отсутствует возможность долгосрочного планирования своего профессионального будущего, возможность разработать четко структурированную стратегию профессиональной карьеры. Как реакция на такие условия на микроуровне системы распространяется «отложенное» профессиональное самоопределение, когда профессиональный выбор профессии откладывается на потом или замещается образовательным выбором. Выбор траектории карьеры разделяется на более понятные элементы – выбор уровня подготовки, выбор вуза, формальный выбор специальности. При этом важным фактором выбора выступают наличные ресурсы (социальные и финансовые) семьи. Еще один «эффект нелинейности», который связан с трудно прогнозируемыми последствиями профессионального самоопределения это прагматизация мотивов профессионального выбора как способ рационализации неопределенности. Выбирается та профессия, специальность, которая на момент выбора и по субъективным представлениям субъекта выбора обеспечивает своим представителям определенный уровень дохода (уровень и стиль жизни).



1,2,3, n – профессионально-значимые события на траектории карьеры;

→ - траектория профессиональной карьеры;

→ - параллельная занятость

Рисунок 7. Нелинейная модель связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры

Характер взаимосвязи профессионального самоопределения и карьеры, описанный нами выше, обусловлен не только трансформацией основных элементов социального механизма и взаимодействий между ними (институтов занятости и образования, социально-профессиональной структуры и профессиональных стратегий индивидов), но и трансформацией всего социального механизма связи как процесса. Первым важным моментом в изменении последовательности действия элементов социального механизма является «переворот» этой последовательности, возможность движения в обратной логике (Рисунок 8).

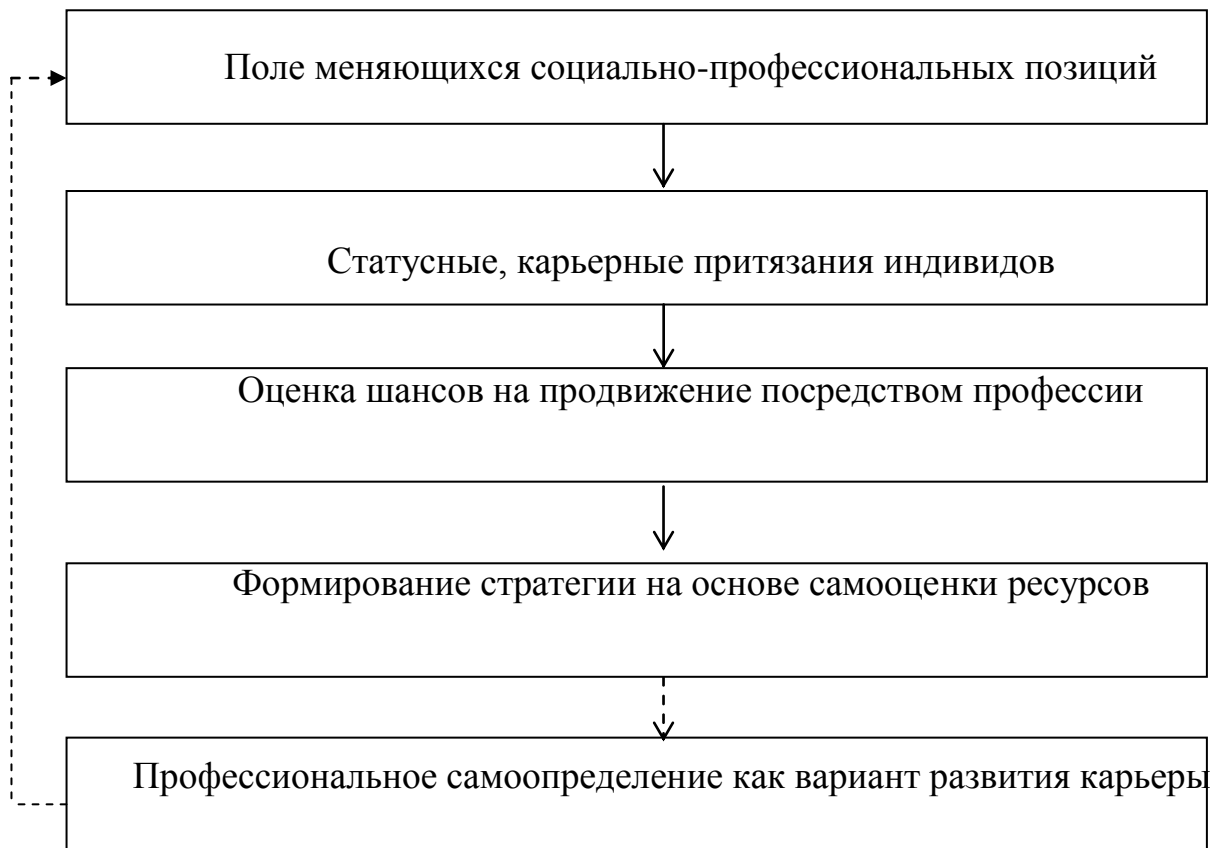


Рисунок 8. Последовательность действия элементов социального механизма связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, доминирующая в нелинейной модели

Пусковым элементом в действии социального механизма взамен внутренней потребности в поиске своей профессиональной идентичности (как это предполагалось в линейной модели), выступает отраженная в ценностном сознании индивидов дифференцирующая социально-профессиональная структура, точнее поле социально-профессиональных позиций. Это поле задает систему статусов профессиональных и социальных групп, которые в рамках нелинейной модели весьма неустойчивы, но являются объектами карьерных притязаний индивидов.

Индивидами на микроуровне движет потребность в достижении определенных статусных позиций или в статусном продвижении.

Затем включается институциональный элемент механизма - оценка шансов на социальное продвижение посредством профессии. Среди оцениваемых шансов менее значимы, нежели в линейной модели, оказываются престиж конкретных

профессий (вследствие его неустойчивости), а более значимыми - престиж образования, доходность занятия, экономическое положение определенной сферы занятости.

На основе сопоставления этих шансов с самооценкой имеющихся у индивидов ресурсов или капиталов, формируется социально-профессиональная стратегия, которая предполагает, что профессия выбирается как средство достижения желаемого социального положения, карьеры.

Таким образом, варианты профессионального самоопределения закладываются логикой профессиональной карьеры и само профессиональное самоопределение как обретение профессиональной идентичности является завершающим последовательность элементом в социальном механизме связи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Второй результат трансформации социального механизма заключается в следующем. Поскольку конфигурация шансов на занятость и продвижение постоянно меняется, то возникает необходимость переоценки этих шансов и нового сопоставления их с имеющимися ресурсами для коррекции выбранной профессиональной стратегии. Это по новой запускает последовательность элементов в социальном механизме и таким образом, действие социального механизма может приобретать циклический характер.

Третье следствие трансформации социального механизма связи самоопределения и карьеры подразумевает возникновение разрывов во взаимосвязи данных процессов из-за выпадения из последовательности некоторых ее составляющих, компонентов процесса. В рамках нелинейной модели становится возможными неполные, незавершенные последовательности в социальном механизме, которые сопровождаются на микроуровне неудовлетворенностью профессиональной деятельностью и неуспешными траекториями карьеры, а на макроуровне – дисфункциями институтов занятости и профессионального образования.

Таким образом, исходным моментом трансформации механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры

выступает линейная модель, характеризующаяся хронологической последовательностью и детерминированной взаимосвязью между процессами профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, опосредованной институтом профессионального образования. Среди отличительных характеристик линейной модели мы также отмечаем ограниченность выбора сфер реализации профессиональной карьеры и одновариантность ее развития, прогнозируемость и предсказуемость развития карьерной траектории, базирующихся на устойчивости и неизменности условий профессионального самоопределения.

В российском обществе социальный механизм взаимосвязи прошел, по крайней мере, две стадии трансформации, характеризующихся спецификой сочетания шансов на занятость и профессиональную мобильность и практикуемых профессиональных стратегий.

Результатом трансформационных изменений социального механизма, регулирующего взаимосвязь профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, является формирование новой нелинейной модели с началом 1990-х гг. и ее утверждение и доминирование в период 2000-х гг.

Нелинейная модель, фиксируя сложный характер взаимосвязи между процессами профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, предполагает вероятностное появление профессионального самоопределения на протяжении всей траектории профессиональной карьеры как процесса самоорганизации индивидов в неравновесной среде. Противоречивость и реверсивность движения по карьерным траекториям индивидов могут приводить как к потере достигнутой профессиональной идентичности, так и к резким поворотам, подразумевающим смену направления траектории профессиональных карьер, к вторичному профессиональному самоопределению.

Нелинейная модель предполагает наличие спектра вероятностных карьерных траекторий, его расширение либо сужение в зависимости от внутренних факторов (ресурсов индивидов) и факторов среды (институционально-структурных ограничений). На уровне индивидов ведущим

механизмом, регулирующим связь карьеры и самоопределения в профессии, становятся гибкие профессиональные стратегии.

Формирование нелинейной модели не отменяет полностью регуляций, характерных для прежней линейной модели. Об этом говорит практика профессиональных стратегий, реализующихся как в рамках нелинейной, так и линейной модели, например, обнаруженная нами практика стратегии «потенциальных профессионалов» и «стабильных занятых».

Чтобы могли развиваться стратегии эффективно решающие противоречия трансформирующегося механизма (на уровне индивидов) и обеспечивающие связь между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой необходима коррекция соответствующих институционально-структурных условий, которые совместно со стратегиями образуют механизм связи. Имеются в виду, прежде всего, изменения в институтах профессионального образования и занятости.

На наш взгляд, ряд процессов, происходящих с 1990-х гг. и по настоящее время в сферах профессиональной занятости и профессионального образования, создают условия успешной реализации профессиональных стратегий индивидами в рамках утверждающейся нелинейной модели профессионального самоопределения, а ряд, напротив, препятствуют.

Чтобы быть адекватным вызовам общества неопределенности и обеспечивать индивидам возможности успешно практиковать новые гибкие профессиональные стратегии, институты занятости и профессионального (и общего) образования должны способствовать предоставлению индивидам как можно большего диапазона возможных карьерных траекторий, а не сужению спектра альтернатив.

Данная задача может быть решена, прежде всего, за счет дальнейшего развития непрерывного образования в обществе путем увеличения различных форм, видов общего и профессионального образования.

Тенденция распространения с начала 1990-х гг. различных образовательных практик параллельно с институционализацией разных форм, видов

профессионального образования, развития дополнительного образования (МВА и др.) создает определенный позитивный контекст для формирования гибких профессиональных стратегий. Среди управленческих решений, принятых в рамках реформирования системы отечественного образования за последние годы, разрешение подавать абитуриентам документы сразу в несколько учебных заведений представляется нам также способным позитивно влиять на гибкость траекторий профессиональной карьеры, поскольку увеличивает возможности выбора для субъекта профессионального самоопределения. Однако некоторая стагнация в данном процессе, наметившаяся в последнее десятилетие, вызывает определенные опасения. На наш взгляд, для достижения позитивных сдвигов в данном направлении, особенно, в условиях коммерциализации образования, следует активнее вовлекать население в процесс непрерывного образования в его различных формах: организовывать вузовские центры по переподготовке и повышению квалификации, развивать систему образовательных грантов для талантливой и перспективной молодежи.

Ряд актуальных процессов в образовании, стихийно развивающихся или являющихся результатом непродуманных управленческих решений, представляются нам крайне опасными с точки зрения их негативного влияния на переход к нелинейной модели профессионального самоопределения и увеличение в ее рамках возможностей для нелинейных траекторий профессиональной карьеры.

Среди таких процессов, в первую очередь, опасным представляется сужение сектора доступного качественного образования для некоторых слоев населения. Процессы дифференциации профессионального образования привели к формированию секторов «дорогого» элитного качественного, но доступного не всем образования и дешевого массового некачественного образования. Этому способствует, по нашему мнению, неконтролируемый процесс необоснованной коммерциализации государственного профессионального образования. В результате происходит сокращение спектра возможных профессионально-

образовательных траекторий для индивидов из низкоресурсных социальных групп.

С этим процессом сопряжен процесс снижения качества как профессионального, так и общего образования в результате его повальной коммерциализации. Проблему падения качества образования планируется решить за счет обязательного сокращения сроков обучения (с пяти до четырех лет) вместе с переходом к уровневой системе подготовки кадров бакалавр – магистр. Данные преобразования системы профессионального образования (сокращение сроков обучения), на наш взгляд, более адекватны прежней последовательной модели профессионального самоопределения, жестко разбивающей периоды профессиональной подготовки и профессиональной деятельности. Вместо решения проблемы качества эта мера может способствовать еще большей дифференциации образования на доступное, но не качественное и более качественное, но дорогое. Вместо ускоренного выхода на рынок труда бакалавров более эффективным было бы предоставление возможности оптимального сочетания учебы в вузе и работы (за счет изменения технологий обучения, создания гибких учебных планов и т.д.)

Опасной представляется тенденция сокращения числа (часов) обязательных предметов в средней школе, поскольку такое образование не предоставляет широкой общеобразовательной основы (базы), необходимой для последующего выбора направлений профессиональных траекторий.

Тенденция сокращения числа государственных вузов, укрупнения вузов, признания их «неэффективными» на основе спорных критериев также сужает возможность реализации гибких профессиональных стратегий индивидами, т.к. ограничивает выбор для субъекта самоопределения.

Использование в качестве критерия эффективности работы профессионального учебного заведения доли выпускников, трудоустраивающихся по своей специальности, на наш взгляд, не совсем корректно, поскольку в таком случае, пострадают в первую очередь педагогические вузы и другие ориентированные на подготовку кадров для социальной сферы (некоммерческой),

и без того испытывающей дефицит кадровых ресурсов. Кроме того, возможности реагирования на запросы рынка труда для институтов образования достаточно ограничены в силу их имманентной консервативности. Более важной задачей для профессиональных учебных заведений представляется не открытие/закрытие специальностей и направлений подготовки в ответ на постоянно ускоряющиеся темпы изменений конъюнктуры рынка труда, а предоставление достаточно качественного и широкого образования выпускнику для построения им гибкой, мобильной траектории профессиональной карьеры.

Среди изменений в политике занятости, способствующих реализации успешных стратегий профессиональных карьер в трансформирующемся обществе, следует отметить институциональное закрепление тенденции увеличения вариативности форм и способов профессиональной занятости, в частности введение в трудовое законодательство института дистанционной занятости (Федер. Закон от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

Полезным представляется достижение адресности социальной политики в области обеспечения профессиональной занятости, ориентация мер социальной поддержки на потребности конкретных социальных групп – работающих пенсионеров, инвалидов, женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, молодежи, студентов и др. Однако, некоторые меры, предпринятые или обсуждаемые в данном направлении, получили неоднозначную оценку специалистов и работодателей, например, квотирование рабочих мест за счет средств работодателя при приеме на работу молодых специалистов.¹⁸¹

На наш взгляд, такая мера представляет собой некий инвариант системы распределения специалистов, принуждающей работодателя и специалиста к определенным не всегда взаимовыгодным отношениям, практикующейся при линейном характере связи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Следует не возвращать «обязывающие и жестко

¹⁸¹ Горюцова М. Мы работы не боимся: о тенденциях государственной политики в сфере занятости./ Гарант.ру (электр.) Режим доступа: <http://www.garant.ru/article/486416/> (дата обращения: 28.05.15)

регламентирующие» программы занятости, а использовать стимулирующие мероприятия, направленные на активизацию поиска и выбора наиболее адекватного варианта занятости для индивидов.

В качестве таких мероприятий было бы полезно оказывать поддержку молодежным рекрутинговым агентствам, создавать и поддерживать сайты по поиску перспективной работы по специальности для студентов и выпускников, молодых специалистов; развивать связи с работодателями, в том числе вовлекая их в учебный процесс в рамках вуза.

Существенно полезной, на наш взгляд, была бы разработка и расширение системы грантов для поддержки карьерного старта по результатам обучения и под предлагаемые проекты в бизнесе, в том числе по организации своего дела, в науке и искусстве, содействие самозанятости населения, в том числе единовременные выплаты на организацию своего дела.

Адресность социальной поддержки занятости должна выражаться не только во внимании к отдельным социальным группам в целях содействия их занятости вообще, но и в выделении некоторых профессиональных групп как субъектов социальной поддержки. Прежде всего, мы имеем в виду разработку социальных программ поддержки успешной реализации карьеры в выбранной профессиональной сфере, адресованных социально значимым профессиональным группам, социальный статус которых «размыт» или неустойчив и может обуславливать «хаотичную» карьерную траекторию (учителя, ученые, социальные работники...)

Указанные мероприятия должны помочь сочетать индивидам гибкие, мобильные профессиональные стратегии, востребованные в современном трансформирующемся обществе, с возможностью профессиональной самореализации, без которой невозможно достижение необходимого уровня профессионализма.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное диссертационное исследование показало сложность, многоаспектность и междисциплинарный характер поставленной проблемы.

Для реализации цели и задач диссертационного исследования была разработана авторская концепция, основу которой составило положение о социальном механизме как эффективной возможности изучения трансформации взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в современном обществе.

Нами была предложена интерпретация понятия социального механизма взаимосвязи с позиций интегративного подхода как сложной, в определенной степени устойчивой системы взаимодействующих условий и факторов, определяющих совместное протекание и взаимовлияние процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, при этом имеющую способность к постоянным изменениям, находящуюся в процессе трансформации.

В ходе исследования обнаружены методологические возможности социального механизма в изучении взаимосвязи социальных процессов, которые заключаются в его одновременной системности и процессуальности.

Методологическая функция социального механизма в изучении взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры заключается, во-первых, в возможности исследовать взаимосвязь между процессами профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как целостность, выделяя уровни, элементы и связи между ними; во-вторых, в одновременной возможности исследовать процесс трансформации данной взаимосвязи, ее результат, выражающийся в изменении характера и типа взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой и роль различных факторов в этом процессе.

Анализируя взаимодействие макро и микроуровней социального механизма, обеспечивающих взаимное протекание процессов профессионального

самоопределения и профессиональной карьеры, мы показали эффективность обращения к процессу представления индивидам «шансов на занятость профессиональную мобильность», понимаемых как прожективные профессиональные и карьерные возможности индивидов. Шансы на занятость и профессиональное продвижение объективно обусловлены социально-профессиональной структурой и функционированием институтов рынка труда и образования и получают субъективную оценку индивидов, опирающуюся на систему ценностных ориентаций индивидов. Они формируют мотивационное поле процесса профессионального самоопределения и тем самым обеспечивают связь профессионального самоопределения с процессом карьеры.

Учитывая, что социальный механизм взаимосвязи, будучи динамической неравновесной системой, обладает свойством процессности, т.е. содержит в себе способность к постоянным трансформациям, мы пришли к выводу, что его трансформацию необходимо рассматривать не как переход от одной формы к другой, а как способность неравновесной системы к постоянным незавершенным качественным изменениям.

Используя методологию синергетического подхода, мы предложили анализировать процесс трансформации социального механизма взаимосвязи как нелинейный процесс, т.е. показали его труднопрогнозируемость, многовариантность и противоречивость в результате образования диссипативных структур. При этом в качестве результата трансформации мы определили качественное изменение траектории движения социального механизма как неравновесной динамической системы, которое формирует принципиально иной характер взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Выделив глобальные и локальные факторы, влияющие на процесс трансформации социального механизма, определив оси трансформационных процессов в данном механизме, мы выявили спектр противоречий трансформационного процесса, возникающий в результате неравномерного его протекания по структурно-институциональной и деятельностной осям.

Моделируя процесс трансформации социального механизма взаимосвязи, мы определили вектор данного процесса как движение от «линейной» модели взаимосвязи к «нелинейной».

Итогом трансформационных процессов социально-профессиональной структуры и институтов занятости и профессионального образования указана двойственная ситуация, характеризующая шансы самоопределяющихся индивидов на профессиональную занятость и карьерное продвижение: с одной стороны возникла нестабильность и неопределенность шансов на занятость для большинства профессиональных групп, обусловленная влиянием экономических кризисов, нестабильностью рынка труда и перманентным реформированием профессионального образования; с другой стороны, сужение каналов социально-профессиональной мобильности и переход в более «закрытой» социально-профессиональной структуре в период 2000-х гг. снизили сами возможности реализации шансов на успешную занятость и продвижение для большинства индивидов, ограничивая ее наличием социальных ресурсов семьи (доступом к капиталу, качественному образованию, наличием связей, властным ресурсом).

Анализ динамики и образующихся в период 1990-2000-х гг. типов профессиональных стратегий помог нам выявить основную линию трансформации стратегий - увеличение их гибкости. Исследованием установлено, что гибкость профессиональных стратегий увеличивается в период 2000-х гг. по сравнению с 1990-ми гг. Об этом свидетельствуют появление и распространение практики стратегий «мобильных карьеристов» и «депрофессионализованных».

Гибкость стратегии – свойство стратегий нового типа, не укладывающихся в последовательную схему планирования карьеры сугубо в рамках полученной профессиональной подготовки. Исследование показало, что усиление гибкости стратегий и практика их реализации на траектории карьеры молодежью по новому ставит проблему успешности данных стратегий. Распространение практики стратегий, так или иначе содержащих в себе элементы «гибкости» или «нелинейности», является трансформирующей составляющей в изменении

характера взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в период 1990-х – 2000-х гг.

Наличие профессионального самоопределения как выбора своей профессиональной идентичности на траектории профессиональной карьеры сопряжено с успешной реализацией выбранной профессиональной стратегии. Отсюда нами был сделан вывод о том, что необходимо формировать институционально-структурные условия в сфере занятости и профессионального образования, которые способствуют наиболее вероятному появлению профессионального самоопределения на траектории карьеры индивидов и, соответственно, будут влиять на успешную реализацию профессиональных стратегий индивидов. Здесь мы имеем в виду, прежде всего, те условия, которые вместе с профессиональными стратегиями составляют систему социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры – изменения в институтах занятости и профессионального образования.

Важным исследовательским вопросом на перспективу нам представляется изучение направления дальнейшей трансформации модели профессионального самоопределения, изменение характера взаимосвязи профессиональной карьеры и профессионального самоопределения, изучение социальных механизмов, регулирующих данный процесс, а также новых стратегий карьеры, которые будут с ним связаны.

Еще одним перспективным направлением исследований, на наш взгляд, может стать поиск социокультурных противоречий, лежащих в основе формирования инновационных профессиональных стратегий (на фоне каких социокультурных противоречий возможны изменения в профессиональных стратегиях?).

Процесс перехода к нелинейной модели в российском обществе еще не завершен. Об этом свидетельствует практика траекторий профессиональных карьер. Происходит переплетение, сочетание стратегий разных типов,

оптимальных как прежней последовательной модели профессионального самоопределения, так и новой нелинейной.

Важным агентом социального механизма, обеспечивающего взаимосвязь профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, выступает социальный институт профессионального образования, подверженный постоянным трансформациям. Это поднимает актуальный вопрос: насколько трансформации института образования ведут к реализации социальных практик успешных профессиональных карьер? Возникновению каких социокультурных противоречий способствуют данные трансформации, и какие имеющиеся противоречия они способны снять? В поиске ответа на эти вопросы нам тоже видится перспективное направление исследовательского поиска: роль и функции трансформационных изменений института профессионального образования в современном российском обществе в обеспечении процесса перехода к нелинейной модели профессионального самоопределения.

Наши исследования показали: внутренним фактором успешности профессиональных стратегий, обеспечивающим возможность сопряжения профессиональной карьеры с профессиональным самоопределением на индивидуальной траектории в условиях нелинейной модели, становится сочетание гибкости стратегии и ценностно-ориентирующей установки на достижения в профессии. Соответственно задачей социальных институтов современного общества, в том числе и института образования, должно стать обеспечение для индивидов возможностей реализовывать гибкие профессиональные стратегии и ценности профессиональных достижений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аббасов, З.А. Проектирование студентами педвуза профессиональной стратегии / З.А. Аббасов // СОЦИС. - 2006. - №4. С. 105-110
2. Аберкромби, Н. Социологический словарь / Н. Аберкромби, С. Хилл, Б. Тернер; пер. с англ. под ред. Ерофеева С.А. - М.: Экономика, 1999. - 415 с.
3. Абульханова-Славская, К.А. О субъекте психической деятельности. Методологические проблемы психологии / К.А. Абульханова-Славская. - М.: Наука, 1973. - 288 с.
4. Абульханова-Славская, К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. - М.: Мысль, 1991. - 299 с.
5. Аврамова, Е.М. Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания / Е.М. Аврамова, Ю.Б. Верпаховская // СОЦИС. - 2006. - № 4. С. 37-46.
6. Александрова, З.Е. Словарь синонимов русского языка / З.Е. Александрова; Под ред. Л. А. Чешко. - М. : Сов. энциклопедия, 1968. - 600 с.
7. Амбарова, П.А. Профессиональная культура офицеров в условиях трансформации российского общества / П.А. Амбарова. - Екатеринбург: Изд-во уральского университета, 2002. - 152 с.
8. Анурин, В.Ф. О политической стратификации нижегородского студенчества / В.Ф. Анурин, Н.В. Новичков // СОЦИС. - 1995. – № 6. С. 141-142.
9. Артамонов, С. Нужна ли аспирантура молодому карьеристу? [Электронный ресурс] / Степан Артамонов // "Гид молодого специалиста" № 3 2007. - Режим доступа: http://www.career.ru/community/index.php?con_id=1120.
10. Арутюнов, В.С. Академическая верхушка богатеет [Электронный ресурс] / В.С. Арутюнов // Независимая газета. - Режим доступа: <http://www.ng.ru> - 23.04.2003.
11. Архипов, В.А. Социальное целеполагание как элемент механизма социализации профессионального работника сферы сервиса / В.А. Архипов // Сервис- plus. - 2007. №2. - С.60-65.

12. Асеев, В.Г. Мотивация поведения и формирование личности / В.Г. Асеев. - М.: Мысль, 1976. - 158 с.
13. Ахиезер, А. Философские основы социокультурной теории и методологии / А. Ахиезер // Вопросы философии. - 2000. - №9. - С. 29-45.
14. Багдасарьян, Н.Г. Инновации в ценностных ориентациях студентов / Н.Г. Багдасарьян, Л.В. Консузян, А.А. Немцов // СОЦИС. - 1995. - №4. - С.125-128.
15. Бакштановский, В.И. Успех. Словарь прикладной этики / В.И. Бакштановский, Ю.В. Согомонов // Этика образования. Ведомости. Вып 26, - Тюмень, 2005. - С. 254-275.
16. Балабанов, С.С. Образование и профессия: проблема выбора / С.С. Балабанов, Т.Л. Кончанин, Р.И. Никифоров // Высшее образование в жизненных планах молодежи. - М., - 1975. - С. 22-47.
17. Баразгова, Е.С. Американская социология: традиции и современность / Е.С. Баразгова. - Екатеринбург: Деловая книга, 1997. - 176 с.
18. Батыгин, Г.С. Профессионалы в расколдованном мире / Г.С. Батыгин // Этика успеха. - Тюмень, Москва, - 1994. - С. 9-18.
19. Бауман, З. Текущая модернность: взгляд из 2011 года [Электронный ресурс] / З. Бауман. - Режим доступа: <http://polit.ru/article/2011/05/06/bauman/>.
20. Бауман, З. Текущая современность / З. Бауман; пер. с англ. под ред. Ю.В. Асочакова. - Спб.: Питер. 2008.- 240 с.
21. Бахтин, М.М. К философии поступка / М.М. Бахтин // Философия и социология науки и техники: ежегодник 1984-1985. - М., - 1986. - С. 80-160.
22. Бахтин, М.М. Архитектоника поступка / М.М. Бахтин // СОЦИС. - 1986. - №2. - С.156-169.
23. Бек, У. Общество риска. На пути к другому модерну / Ульрих Бек; пер. с нем. - М.: Прогресс-Традиция, 2000. - 366 с.
24. Беккер, Г.С. Человеческое поведение: экономический подход / Г.С. Беккер // Избранные труды по экономической теории. - М.: ГУ ВШЭ, - 2003. - С.49-155.

25. Белова, И.А. О проблемах профориентационной работы в школе / И.А. Белова, Л.Я. Французова, М.М. Французов // Социологические исследования, - 2000, - № 5. - С 103-106.
26. Беляева, Л.А. Средний слой российского общества: проблема обретения социального статуса / И.А. Белова // СОЦИС. - 1993. - №10. - С.13-22.
27. Бергер, П. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман. - М.: "Медиум", 1995. - 323 с.
28. Бердяев, Н. А. Философия свободного духа: сборник / Н. А. Бердяев. - М.: Республика, 1994. - 480 с.
29. Божович, Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе / Л.И. Божович // Вопросы психологии. – 1979. - №4. - С. 23-34
30. Большой англо-русский словарь: в 2-х т. / Под. ред. Гальперина И.Р., Мельниковой Э.М. - М.: Русский язык, 1988. - 2110 с.
31. Большой энциклопедический словарь / - СПб, 1999. - 806 с.
32. Болотин, И.С. Социология и образование / И.С. Болотин, О.Н. Козлова // СОЦИС. - 1997. - №3. - С. 93-104.
33. Брагина, В.Д. Представления о профессии и самооценка профессионально-важных качеств учащейся молодежи / В.Д. Брагина // Вопросы психологии. - 1976. - № 2. - С. 146-156.
34. Бублик, П.И. Самоопределение как экзистенциал человеческого бытия [Электронный ресурс] / П.И. Бублик. - Режим доступа: http://netgorod.narod.ru/articls/Bublik_Samoopredelenie.htm
35. Букин, В.П. Самоидентификация провинциальной молодежи в контексте социально-статусной принадлежности / В.П. Букин // СОЦИС. - 2010. - С. 93-100.
36. Бурдые, П. Биографическая иллюзия / П. Бурдые; пер. с фр. Е.Ю. Мещеркиной. ИНТЕР: ИНТЕРАкция. ИНТЕРвью. ИНТЕРпретация, 2002. 1(1). - С. 75–81.
37. Бурова, З.И. Английский язык для гуманитарных специальностей вузов / З.И. Бурова. - М.: Высшая школа, 1987.

38. Бухнер, Н.Ю. Историко-социологический подход к профессиональному самоопределению личности / Н.Ю. Бухнер // Ползуновский альманах. - 2005. - №3. - С. 99-104.
39. Васильев, И.Г. Карьера как фактор профессионального развития государственных служащих. Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. / Васильев И.Г. - М., 1999.
40. Васильева, Э.К. Когортный анализ реализации жизненных планов молодежи в отношении высшего образования / Э.К. Васильева // Высшее образование в жизненных планах молодежи. - М., 1975. - С. 112-122.
41. Вардомацкий, А.П. Сдвиг в ценностном измерении? / А.П. Вардомацкий // СОЦИС. - 1993. - №4. - С. 46-55.
42. Вахштайн, В.С. Доступность качественного общего образования в России: возможности и ограничения / В.С. Вахштайн, Д.Л. Константиновский, Д.Ю. Куракин // Вопросы образования. - 2006. - № 2. - С. 186-202.
43. Вахштайн, В.С. Качественное образование: доступность и региональная политика / В.С. Вахштайн, Д.Л. Константиновский, Д.Ю. Куракин // Социальная политика в современной России: реформы и повседневность/ под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. - М.: ЦСПГИ. Вариант, 2008. - 465с.
44. Вахштайн, В.С. Карьерные траектории: мониторинг и управление [Электронный ресурс] / - Режим доступа: <http://www.fadm.gov.ru/tourism/vahshtain.ppt> (дата обращения 28.04.12).
45. Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер; пер. с нем. - М.: Прогресс, 1990. - 806 с.
46. Вебер, М. Класс, статус, партия / М. Вебер // Социальная стратификация. - Вып 1. - М., 1992. - С. 103
47. Витевская, Т.Ф. Мотив как социологическая категория / Т.Ф. Витевская // Вестник МГУ. Сер. «Философия». - 1971. - №3.
48. Вишневский, Ю.Р. Социальный облик студенчества 90-х годов / Ю.Р. Вишневский, Л.Я. Рубина // СОЦИС. - 1997. - №10.

49. Вишневский, Ю. Р. Парадоксальный молодой человек / Ю. Р. Вишневский В. Т. Шапко // Социологические исследования. - 2006. - № 6. - С. 26-36.
50. Вишневский, Ю. Р. Социология молодежи / Ю.Р. Вишневский, В.Т. Шапко. - Екатеринбург: ГОУ ВПО УГТУ-УПИ, 2008.
51. Вишняк, А.И. Личность: соотношение трудового потенциала и системы потребностей. Социологический анализ / А.И. Вишняк. - Киев: Наукова думка, 1986.
52. Власов, В.В. Профессия и семья / В.В. Власов // СОЦИС. - 1995. - №5. - С. 123-126.
53. Водзинская, В.В. Ориентация на профессии / В.В. Водзинская // Молодежь и труд. - М.: Молодая гвардия, 1970. - С.79-100.
54. Вознесенская, Е. Когда наступает время выбора: Устремления молодежи и первые шаги после окончания учебных заведений. Монография / Е. Вознесенская, Д. Константиновский, Г. Чередниченко, Ф. Хохлушкина. - СПб: изд-во РХГИ, 2001.
55. Волегов, В.С. Профессиональный комплекс в самоопределении личности / В.С. Волегов // Вестник пермского университета. Философия. Социология. Психология. - 2013. - Вып 3 (15). с.
56. Волкова, Н.В. Кадровая политика для закрепления на предприятии молодых специалистов: автореф. дисс. ...канд. экон. наук / Н.В. Волкова. - Барнаул, 2005.
57. Волкова, Н.В. Типология карьерных стратегий молодых специалистов / Н.В. Волкова // СОЦИС. – 2006. - №1. С.142-147.
58. Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика. / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. - М.: Дело, 1991, 320 с.
59. Выборнова, В.В. Актуализация проблем профессионального самоопределения молодежи / В.В. Выборнова, Е.А. Дунаева // СОЦИС. - 2006. - №4. - С. 99-105.

60. Гареев, Э.С. Молодежь индустриальной России: жизненные и социально-политические ориентации / Э.С. Гареев, Ю.Н. Дорожкин // СОЦИС. - 1993. - №1. - С. 123-125.
61. Герчиков, В.И. Феномен работающего студента / В.И. Герчиков // СОЦИС. - 1999. - №8. - С. 87-90.
62. Гибсон, Д. Л. Организации: поведение, структура, процессы: учебник для вузов: пер. с англ. / Д. Л. Гибсон, Д. Иванцевич, Д. Х. Доннели-мл. - М: ИНФРА-М, 2000.
63. Гидденс, Э. Устройство общества: Очерк теории структуриации. / Э. Гидденс. - М.: Академический проект, 2005. - 528 с.
64. Гидденс, Э. Ускользящий мир. Как глобализация меняет нашу жизнь / Э. Гидденс. - М.: Весь мир, 2004. - 120 с.
65. Гидденс, Э. Элементы теории структуриации / Э. Гидденс // Современная социальная теория: Бурдье, Гидденс, Хабермас. - Новосибирск: Изд-во НГУ, 1995. - С. 40–80.
66. Гинзбург, М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема / М.Р. Гинзбург // Вопросы психологии. - 1988. - №2. - С. 19-26.
67. Гинзбург, М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения / М.Р. Гинзбург // Вопросы психологии. - 1994. - № 3. - С. 43-52.
68. Голенкова, З.Т. Становление гражданского общества и социальная стратификация / З.Т. Голенкова, В.В. Витюк, Ю.В. Гридчин, А.И. Черных, Л.Н. Романенко // СОЦИС. - 1995. - №6. - С.14-23.
69. Голенкова, З.Т. Безработные: особенности российского бытия / З.Т. Голенкова, Е.Д. Игитхян // СОЦИС. - 2001. - №5. - С. 67-75.
70. Головатый, Н.Ф. Студент: путь к личности / Н.Ф. Головатый. - М.: Молодая гвардия, 1982. - 142 с.
71. Головаха, Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е.И. Головаха. - Киев: Наукова Думка. 1988. - 144 с.

72. Головаха, Е.И. Путь к зрелости / Е.И. Головаха. - Киев: Молодь, 1988. - 168 с.
73. Гончарова, Н.В. О рынке труда выпускников вузов / Н.В. Гончарова // СОЦИС. - 1997. - №3. - С. 105-112.
74. Горбунова, М.Ю. Социокультурная мотивация в социальной работе / М.Ю. Горбунова - Саратов: Саратовских гос. тех. университет. 2004. - 112 с.
75. Горшков, М.К. Молодежь России: социологический портрет / М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги. - М.: ЦСПиМ, 2010. - 592 с.
76. Гохберг, Л.М. Наука в Российской Федерации. Статистический сборник / Л.М. Гохберг [и др.]. - М.: ГУ-ВШЭ, 2005. - 492с.
77. Грановеттер, М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд / М. Грановеттер // Западная экономическая социология. Хрестоматия современной классики; сост. и науч. ред. В.В. Радаев. - М.: Российская политическая энциклопедия (РОССПЭН), 2004. - с. 369 – 378.
78. Грановеттер, М. Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности [Электронный ресурс]/ М. Грановеттер; перевод М.С. Добряковой // Экономическая социология. Электронный журнал. - Том 3 № 3, - 2002. - С. 44-58. - Режим доступа: www.ecsoc.msses.ru (дата обращения: 12.01.12).
79. Грановеттер, М. Сила слабых связей [Электронный ресурс] / М. Грановеттер; перевод З.В. Котельниковой // Экономическая социология. Электронный журнал. - Том 10 № 4, - 2009. - С. 31-50. - Режим доступа: http://ecsoc.hse.ru/data/299/590/1234/5ecsoc_t10_n4.pdf#page=31 (дата обращения: 12.01.12)
80. Гребенников, Р.В. Потребности личности: программно-целевой подход. Методологические вопросы взаимосвязи потребностей и планирования / Р.В. Гребенников. - Минск: Беларусь, 1978. - 223 с.

81. Григоренко, Д.Л. Самоопределение личности как междисциплинарная проблема / Д.Л. Григоренко // Человек и образование. - 2008. - № 2. - С. 89-94.
82. Грузков, В.Н., Профорориентационная работа в школе: теория и практика реализации / В.Н. Грузков, Е.В. Таточенко; под ред. Л.Л. Редько. - Ставрополь: Изд-во СГПИ, 2008. - 144 с.
83. Грунт, Е.В. Профессиональная культура профсоюзного работника в условиях трансформации российского общества / Е.В. Грунт // Уральская социология на рубеже веков: преемственность поколений. Ч.3. - Екатеринбург: Изд-во Урал. университета, 2001. - С 95-105.
84. Гудков, Л. Негативная идентичность. Статьи 1999-2002гг. / Л. Гудков. - М.: Новое литературное обозрение, «ВЦИОМ-А», 2004. - 817 с.
85. Давыдов, А.А. Развитие человека в России: долгосрочный прогноз / А.А. Давыдов // СОЦИС. - 2011. - № 7. - С. 70-82.
86. Данькова, Е.В. Карьерная стратегия в государственной службе: автореф. дисс. ... канд. социол. наук. / Е.В. Данькова. - М., 1999.
87. Девятко, И.Ф. Методы социологического исследования / И.Ф. Девятко. – Екатеринбург: Изд-во Урал. университета, 1998.
88. Дементьева, В. Ю. Профессиональное самоопределение студенческой молодежи среднего российского города: автореф. дисс. ... канд. социол. наук / В. Ю. Дементьева. - Новочеркасск, 2006. 27 с.
89. Дидковская, Я. В. Динамика стратегий профессиональной карьеры молодёжи / Дидковская Я.В. // Материалы IV Очередного Всероссийского социологического конгресса. Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие Сессия 10. Молодёжь на посткоммунистическом пространстве. Уфа, - 2012. - С. 1781-1789.
90. Дидковская Я.В. Динамика стратегий профессиональной карьеры молодежи в условиях трансформации модели профессионального самоопределения // Известия Уральского федерального университета. Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. 2014. №2(126). С. 117-131.

91. Дидковская, Я.В. Синергетический подход к изучению профессионального самоопределения и профессиональной карьеры / Дидковская Я.В. // Актуальные проблемы социологии молодежи, культуры, образования и управления: материалы всероссийской научно-практической конференции. Том I / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. Екатеринбург: УрФУ, - 2014. - С 66-70.
92. Дильман, Д.А. Организационный успех в феноменологическом поле социологии управления: концептуальные основания и эмпирические методы исследования: автореф. дисс. на соискание уч. степ. доктора социол. наук / Д.А. Дильман. - Волгоград, 2006.
93. Доклад о состоянии гражданского общества в РФ. Общественная Палата РФ. - М., 2009. / - режим доступа: <http://www.oprf.ru/documents/1151/1256/> (дата обращения 02.05.12).
94. Докторов, Б.З. Россия в европейском социокультурном пространстве / Б.З. Докторов // Социологический журнал. - 1994. - №3. - С. 4-19.
95. Дракер, П. Постиндустриальное общество. Постиндустриальная волна на Западе. Антология / П. Дракер; под ред. В. Л. Иноземцева. - М.: Академия, 1999.
96. Дубин, Б.В. Доступность высшего образования в России / Б.В. Дубин [и др.]; отв. редактор С.В. Шишкин. Независимый институт социальной политики. - М., 2004.
97. Дудченко, О.Н. Социальная идентификация и адаптация личности / О.Н. Дудченко, А.В. Мытиль // СОЦИС. - 1995. - №6. - С.110-119.
98. Дэвид, Д. Большой толковый социологический словарь / Д. Дэвид, Дж. Джери. - М.: Вече, 2001. 1100 с.
99. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда. Западноевропейская социология XIX-начала XX веков / Э. Дюркгейм. - М., 1996. - С. 256-309.
100. Елагин, Н.И. Высшее образование в жизненных планах учащихся профессионально-технических учебных заведений. / Н.И. Елагин, В.Д. Попов // Высшее образование в жизненных планах молодежи - М., 1975. - С 64-79.

101. Ельчина, А.С. Перспективы построения карьеры в научно-образовательной сфере [Электронный ресурс] / А.С. Ельчина // Гуманитарные научные исследования. - 2012. - № 11. - Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2012/11/1963> (дата обращения: 28.04.2015).
102. Журавлев, В.И. Явление переориентации в жизненных планах поступающих в вузы. / В.И. Журавлев // Высшее образование в жизненных планах молодежи. - М., 1975. - С. 89-94.
103. Замошкин, Ю.А. Кризис буржуазного индивидуализма и личность. Социологический анализ некоторых тенденций в общественной психологии США / Ю.А. Замошкин. - М.: Наука, 1966. - 87с.
104. Заславская, Т.И. Социология экономической жизни. Очерки теории / Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина. - Новосибирск: Наука. 1991.
105. Заславская, Т.И. Социетальная трансформация российского общества: деятельность-структурная концепция / Т.И. Заславская. - М.: Дело, 2002. - 568 с.
106. Заславская Т.И. Социоструктурный аспект трансформации российского общества / Т.И. Заславская // СОЦИС. - 2001. - № 8. - С. 3-11.
107. Заславская Т.И. Социальная структура современного российского общества / Т.И. Заславская // Общественные науки и современность. - 1997. - № 2. - С. 5-23.
108. Заславская, Т.И. Социальные трансформации в России в эпоху глобальных изменений / Т.И. Заславская, В. А. Ядов // Социологический журнал, - 2008. - № 4. - С. 8-22.
109. Зборовский, Г.Е. Еще раз о реальных проблемах современной социологии / Г.Е. Зборовский // СОЦИС. - 1999. - № 6. - С. 100-104.
110. Зборовский, Г.Е. Потребности в образовании и самообразовании как социально-педагогическая проблема учебного заведения / Г.Е. Зборовский, С.Л. Макушева, Е.А. Шуклина. - Екатеринбург, 1998.
111. Зборовский, Г.Е. Метaparадигмальная модель теоретической социологии / Г.Е. Зборовский //СОЦИС, - 2008. - №4. - С. 3-15

112. Зборовский, Г.Е. Социология образования и социология знания: поиск взаимодействия / Г.Е. Зборовский // СОЦИС. - 1997. - №2. - С. 3-17.
113. Зборовский, Г.Е. Профессиональное образование и рынок труда / Г.Е. Зборовский, Е.А. Шуклина // СОЦИС, - 2003, - № 4. - С. 99-106.
114. Здравомыслов, А.Г. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов – 2-е изд., испр. и доп. / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. - М.: Аспект Пресс, 2003. 485 с.
115. Золотова, И.П. Социологические программы моделирования профессиональной карьеры специалиста в условиях становления рынка труда: автореф. дисс. ... канд. социол. наук / И.П. Золотова. - М., 1998.
116. Зоркая, Н. «Ностальгия по прошлому» или какие уроки могла усвоить и усвоила молодежь / Н. Зоркая // Вестник Ом, - №3 (89). - 2007. - С. 35-46.
117. Зубок, Ю.А. Социальная регуляция в условиях неопределенности. Теоретические и прикладные проблемы в исследовании молодежи / Ю.А. Зубок, В.И. Чупров. - М.: АCADEMIA, 2008. – 272 с.
118. Зыкова, Н.Н. Регулятивные механизмы социального процесса в социологической теории/ Вестник Северо-Восточного государственного университета. 2008. № 10. - с. 8-13.
119. Зюзин, Д.И. Ориентация выпускников техникумов на высшее образование / Д.И. Зюзин // Высшее образование в жизненных планах молодежи. - М, 1975. - С. 48-63.
120. Иванова, Т.А. Методы исследования социально-экономических и демографических процессов / Т.А. Иванова [и др.]. - Магнитогорск, 2012.
121. Иванченко, Г.В. На пороге профессиональной карьеры: социальные проблемы и личностные стратегии выбора / Г.В. Иванченко // Мир России, - 2005. - №2. - С. 97-125.
122. Идзиковски, Б. Формирование ценностных ориентаций, влияющих на жизненную и профессиональную карьеру молодежи в Польше; автореф. дисс. ...докт. пед. наук. / Б. Идзиковски. - М., 1997. – 38 с.

123. Инглехарт, Р. Культурный сдвиг в зрелом постиндустриальном обществе / Р. Инглехарт // Новая индустриальная волна на Западе. - М.: Академия, 1999. - С. 249 – 260.
124. Инглехарт, Р. Постмодерн: меняющиеся ценности и изменяющееся общество / Р. Инглехарт // Политические исследования. - 1997. - №4. - С. 6-32.
125. Караман Е.В. Институционализация корпоративного образования в современной России: диссертация на соискание уч. степени канд. соц. наук. / Е.В. Караман. - Екатеринбург, 2009.
126. Капелюшников, Р. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. - 2006. - №10. - С. 19-40.
127. Карпухин, О.И. Молодежь России: особенности социализации и самоопределения / О.И. Карпухин // СОЦИС, - 2000. - №3. - С. 124-128.
128. Кирдина, С.Г. Социокультурный и институциональный подходы как основа позитивной социологии в России / С.Г. Кирдина // СОЦИС. - 2002. - №12. - С. 28-32.
129. Кириенко, Л.В. Результаты социологического исследования профнамерений учащихся выпускных классов общеобразовательных учреждений Московской области [Электронный ресурс] / Л.В. Кириенко. - Режим доступа: http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book2_html/13_kireenko.htm.
130. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. - Ростов-н/Д, 1996.
131. Климов, Е.А. Личность, профессия и научно-практическая профконсультация / Е.А. Климов // Молодежь и труд. - М.: Молодая гвардия, 1970. - С. 101-115.
132. Ковалев, В.И. Мотивация поведения и деятельности / В.И.Ковалев. - М., 1988.
133. Коган, Л.Н. Цель и смысл жизни человека / Л.Н. Коган. - М.: Мысль, 1984. - 252 с.
134. Коган, Л.Н. Теория культуры / Л.Н. Коган. - Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 1993. - 160 с.

135. Кожухарь, Г.С. Соотношение личностного и профессионального самоопределения учителей: автореф. дис. канд. психол. наук / Г.С. Кожухарь. - М., 1993.
136. Кокшарова В.В. Рынок труда Свердловской области: тенденции развития и механизмы адаптации в условиях кризиса // Управленец. 2010. № 3-4. С. 68-71 [Электронный ресурс] / В.В. Кокшарова, С.В. Орехова. - Режим доступа: http://www.usue.ru/files/publish/leader7_8 (дата обращения: 20.11.2011).
137. Кон, И.С. Жизненный путь как предмет междисциплинарного исследования. Социологическая психология / И.С. Кон. - М. – Воронеж, 1999.
138. Кон, И.С. Социология личности / И.С. Кон. - М., 1967.
139. Кон, И.С. Открытие «Я» / И.С. Кон. - М., 1978.
140. Конопкин, О.А. Стиливые особенности саморегуляции деятельности / О.А. Конопкин, В.И. Моросанова // Вопросы психологии. - 1989. - №5. - С. 18-26.
141. Константиновский, Д.Л. Доступность качественного общего образования в России: возможности и ограничения / Д.Л. Константиновский [и др.]. - М.: Логос, 2006. - 376 с.
142. Константиновский, Д.Л. Образование и жизненные траектории молодежи: 1998-2008 годы / Д.Л. Константиновский [и др.]. - М.: ЦСП и М, 2011. 296 с.
143. Константиновский, Д.Л. Жизненные траектории молодежи: 10 лет спустя: Социологическое исследование / Д.Л. Константиновский [и др.]. - М.: ИС РАН, 2010. 277 с.
144. Константиновский, Д.Л. Анализ доступности высшего образования. Программа исследований. Проблемы доступности высшего образования / Д.Л. Константиновский [и др.]; отв. ред. С. Шишкин, НИСП, - М.: Сигнал, 2003.
145. Константиновский, Д.Л. Молодежь 90-х: самоопределение в новой реальности / Д.Л. Константиновский. - М.: Центр социологии образования РАО, 2000.

146. Константиновский, Д.Л. Стремление к образованию - ресурс более ценный, чем нефть и газ. Аналитика [Электронный ресурс] / Д.Л. Константиновский. – Режим доступа: /www.polit.ru.
147. Константиновский, Д.Л. Молодежь и образование / Д.Л. Константиновский, В.Н. Шубкин. - М.: Наука, 1977.
148. Концепция действий на рынке труда на 2008-2010 годы. Одобрена Распоряжением Правительства РФ 15.08.2008 г. [Электронный ресурс] / - Режим доступа: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=270874> (дата обращения: 10.12.11)
149. Кочетов, А.Н. Скрытая безработица среди специалистов / А.Н. Кочетов // СОЦИС. - 1992. - №5. - С.14-22.
150. Кораблева, Г.Б. Об институциональном подходе к исследованию связи профессии и образования / Г.Б. Кораблева // СОЦИС, - 2000. - №6. - С. 48-51.
151. Кораблева, Г.Б. Профессия и образование: социологический аспект связи / Г.Б. Кораблева. - Екатеринбург, 1999. – 284 с.
152. Кораблева, Г.Б. Теоретико-социологический анализ взаимосвязи профессии и образования: автореф. дис. ... д-ра социол. наук: 22.00.01. / Г.Б. Кораблева. - Екатеринбург, 1999. - 39с.
153. Косалс, Л.Я. Социальный механизм инновационных процессов: сравнительный анализ советского и постсоветского периодов / Л.Я. Косалс // Экономическая наука современной России. - 2000, - № 3-4. - С 85-96.
154. Кравченко, А.И. Концепция капитализма М.Вебера и трудовая мотивация / А.И. Кравченко // СОЦИС. - 1997. - №4. - С. 15-28.
155. Кравченко С.А. Нелинейная социокультурная динамика: играйзационный подход / А.И. Кравченко. - М.: МГИМО-Университет, 2006. -170 с
156. Кравченко С. Динамика современных социальных реалий / А.И. Кравченко // СОЦИС, - 2010. - № 10. - С. 14-25

157. Краковский, Ю.М. Стратегический анализ рынка труда специалистов с высшим образованием / Ю.М. Краковский, В.К. Карнаухова // Университетское управление. – 2004. - №3 (31). - С.26-31.
158. Красильникова, М.Д. Оценка работодателями качества профессиональной подготовки работников / М.Д. Красильникова, Н.В. Бондаренко// Вопросы образования. - 2005. - №1. - С. 264-275.
159. Краткий словарь по социологии / Под. общ. ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина. - М.: Политиздат, 1989.
160. Краткий словарь-справочник по вопросам труда и заработной платы; издание 3-е, перераб. и доп. / Под ред. И.Н. Попова-Черкасова. - М.: Экономика, 1977. - 117 с.
161. Крутий, И.А. Успешность выпускников и качество их подготовки / И.А. Крутий, Н.С. Крутий, А.Д. Якушева // Инновации в образовании. - 2009, - № 8, - С. 31-58
162. Крубелье, М. Образование 50/50 / М. Крубелье. // Опыт словаря нового мышления; под общ. ред. Ю. Афанасьева, М. Ферро. - М.: Прогресс, 1989. - С. 164-166.
163. Курьшов, И.В. Социальные механизмы, содействующие занятости молодого поколения на современном рынке труда / И.В. Курьшов // Известия Саратовского университета. - 2010. - Т.10. Сер. Социология. Политология. Вып.4. - С. 59-61.
164. Лапин, Н.И. Социокультурный поход и социетально-функциональные структуры / Н.И. Лапин // СОЦИС. - 2000. - №7. - С. 3-12.
165. Лапин, Н.И. Ценности, группы интересов и трансформация российского общества / Н.И. Лапин // СОЦИС. - 1997. - №3. - С. 14-24.
166. Левинсон, А. О среднем классе в конце прекрасной эпохи / А. Левинсон // Вестник общественного мнения. - №6 (98). - ноябрь-декабрь 2008г. - С. 53-64.
167. Левицкая, И.А. Профессиональное самоопределение как социокультурный процесс / И.А. Левицкая // Вестник Кемеровского государственного университета. - 2014. - № 2 (58). - Т. 2. - С. 136-140.

168. Левыкин, И.Т. Жизненные планы сельской молодежи / И.Т. Левыкин // Молодежь и труд. - М.: Молодая гвардия, 1970. - С. 116-134.
169. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. - М., 1973.
170. Леонтьев, Д.А. Выбор как деятельность: Личностные детерминанты и возможности формирования [Электронный ресурс] / Д.А. Леонтьев, Н.В. Пилипко. – Режим обращения: <http://www.twirpx.com/file/94221/> (дата обращения 28.04.12).
171. Липсет, С.М. Социальная мобильность в индустриальном обществе / С.М. Липсет, Р. Бендикс // Проблемы социальной мобильности за рубежом. - М.: ИНИОН, 1974. - С. 76-83.
172. Лисовский, В.Т. Советское студенчество. Социологические очерки / В.Т. Лисовский. - М.: Высшая школа, 1990.
173. Лисовский, В.Т. Динамика социальных изменений (опыт сравнительных исследований российской молодежи) / В.Т. Лисовский // СОЦИС. - 1998. - №5. - С. 98-104.
174. Лисс, Л.Ф. О методике социологического изучения некоторых сторон процесса выбора профессии у абитуриентов вузов / Л.Ф. Лисс // Высшее образование в жизненных планах молодежи. - М., 1975. - С. 100-111.
175. Лукин, В.Н. Развитие советской высшей школы [Электронный ресурс] / В.Н. Лукин, Т.В. Мусиенко, Т.Н. Федорова. - Режим доступа: <http://www.vivakadry.com/81.htm>
176. Лымарь, А.Н. Профессиональная культура педагогов высшей школы: социологический анализ. Автореф. дисс. ... канд. социол. наук. 22.00.06. / А.Н. Лымарь. - Екатеринбург, 2008. - 24 с.
177. Магомед-Эминов, М.Ш. Трансформация личности / М.Ш. Магомед-Эминов. - М.: Психоаналитическая ассоциация, 1998. - 496 с.
178. Магун, В.С. Динамика ресурсных стратегий молодежи / В.С. Магун // Вопросы воспитания. - 2010. - № 1. - С. 66-73.

179. Мансуров, В.А. Социология профессий: история, методология и практика исследований / В.А. Мансуров, О.В. Юрченко // СОЦИС. - 2009. - №8. - С. 36-46.
180. Матусевич, В.А. Социальные ориентации личности: опыт типологии приложения / В.А. Матусевич // Философская и социологическая мысль. - 1992. - №2. - С.108-118.
181. Меренков, А.В. Особенности и проблемы формирования профессиональных ориентаций учащейся молодежи / А.В. Меренков // Университетское управление: практика и анализ. - 2009. - № 6. - С. 31-37.
182. Меренков, А.В. Профессиональное самоопределение старшеклассников. Методика формирования у школьников навыков самоопределения / А.В. Меренков. - Екатеринбург: Сократ, 2006.
183. Меренков, А.В. Система детерминации человеческой деятельности / А.В. Меренков. - Екатеринбург: Изд-во гос.горно-геологической академии, 2003. - 228 с.
184. Митина, Л.М. Формирование профессионального самосознания педагога / Л.М. Митина // Вопросы психологии. - 1990. - №3. - С. 58-64.
185. Митина, Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях педагога / Л.М. Митина // Вопросы психологии. 1999. №4. - С. 28-38.
186. Михайлов, Н.Н. Потребности как социологическая категория / Н.Н. Михайлов. - Челябинск, 1974.
187. Мкртчян, Г.М. Ценностные ориентации и профессиональное становление молодежи / Г.М. Мкртчян, А.Б. Чирикова // Выбор профессии: мотивы и их реализация. - М.: Знание, 1986. - С. 53-60.
188. Модель, И.М. К вопросу о самоопределении некоммерческого сектора России / И.М. Модель, Б.С. Модель // Проблемы общественного развития в зеркале социологии и экономики. - Екатеринбург, 2000. - С. 44-46.
189. Мониторинг перемен: основные тенденции / Вестник общественного мнения. - №5 (31) сент.-окт. – 2007.

190. Моргун В.Ф. Концепция многомерного развития личности и ее приложения / В.Ф. Моргун // Философская и социологическая мысль. - 1992. - №2. - С.27-40.
191. Наумова, Н.Ф. Социологические и психологические аспекты целенаправленного поведения / Н.Ф. Наумова. - М.: Наука, 1988.
192. Национальная доктрина образования в Российской Федерации [Электронный ресурс] / - Режим обращения: <http://sinncom.ru/content/reforma/index5.htm> (дата обращения 01.05.12).
193. Немировский, В.Г. Социология личности / В.Г. Немировский. - Красноярск, 1989.
194. Нечаев, В.Я. Социология образования / В.Я. Нечаев. - М., 1992.
195. Нечаев, В.Я. Новые подходы в социологии образования / В.Я. Нечаев // СОЦИС. - 1999. - №11. - С. 84-90.
196. Никитина, Н.Н. Становление культуры профессионально-личностного самоопределения учителя / Н.Н. Никитина. - М.: Прометей, МПГУ, 2002. - 316 с.
197. Новейший философский словарь 2009 [Электронный ресурс] / - Режим обращения: URL: http://dic/academic.ru/dic/nsf/dic_new_philosophy/104 (Дата обращения: 28.04.12)
198. Нугаев, М.А. К вопросу о моделировании и прогнозировании социальных процессов в социологии / М.А. Нугаев, Г.К. Ахметова // Научные труды Центра перспективных экономических исследований. - 2011. - № 4. - С. 313-321.
199. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка [Электронный ресурс] / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. - Режим обращения: URL: <http://www.classes.ru/all-russian/russian-dictionary-Ozhegov-term-35418.htm> (Дата обращения: 13.02.13).
200. Парсонс, Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. - М.: Академический проект, 2000.

201. Пасовец, Ю.М. К социальному портрету российской молодежи: общие черты и региональная специфика имущественного положения / Ю.М. Пасовец // СОЦИС. - 2010, - №2. - С. 101-106.
202. Патрушев, В.Д. Рабочие на частном предприятии: мотивация, оплата труда и удовлетворенность работой / В.Д. Патрушев, Г.П. Бессокирная, А.Л. Темницкий // СОЦИС. - 1998. - №4. - С. 34-40.
203. Петров, С.В. Проблемы занятости в современной России / С.В. Петров // СОЦИС. - 1995. - №5. - С. 68-74.
204. Писарчук, В.И. Социально-демографические факторы, влияющие на выбор профессии / В.И. Писарчук, Л.И. Скляр // СОЦИС. - 1992. - №10. - С. 101-102.
205. Полищук, Л. Качество высшего образования в России: роль конкуренции и рынка труда. [Электронный ресурс] / Л. Полищук, Э. Ливни. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/2011/05/06/1268034183/Polys4uk.pdf> (дата обращения: 10.12.11)
206. Попова, И.М. Изменилась ли мотивация труда рабочих в 1990-е годы? Методология и методы изучения, результаты и перспективы исследований / И.М. Попова, Г.П. Бессокирная // Мир России. - 2005. - № 4. - С. 29-45.
207. Попова, И.М. «Поворотные пункты» в биографии и профессиональные карьеры специалистов / И.М. Попова // СОЦИС. - 2011. - № 4. - С. 81-91.
208. Постановление ЦИК и СНК СССР от 16 сентября 1930г. «О материальном обеспечении учащихся вузов, техникумов и рабфаков и о порядке направления на работу лиц, окончивших вузы и техникумы» // Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства СССР за 1930 год. С. 906-909.
209. Приказ Минвуза СССР от 18.03.1968 п. 220 об утверждении положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения [Электронный ресурс] / Режим доступа: https://www.lawmix.ru/docs_ccsr/6149 (дата обращения: 13.10.2015)

210. Проблемы профессиональной социализации личности: коллективная монография / Под. ред. Митиной Л.М. - Кемерово, 1996.
211. Проблемы профессионального самоопределения молодежи: анализ ценностных ориентаций и профессиональных стратегий / под ред. Вишневого Ю.Р., Дидковской Я.В., Певной М.В.// Информационно-аналитический отчет. Екатеринбург: УрФУ, - 2011. - 167 с.
212. Пряжников, Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. - М., Воронеж, 1996.
213. Пряжников, Н.С. Проблемы непрестижных профессий в профориентационной игре «Остров» / Н.С. Пряжников // Школа и производство. -1989. - №7. -С. 3-8.
214. Психологический словарь / Под. ред. Зинченко В.П., Мещерякова Б.Г. - М.: Педагогика – Пресс, 1997.
215. Пути совершенствования социального механизма развития советской экономики./ Под ред. Р.В. Рывкиной. - Новосибирск. ИЭиОПП СО АН СССР, 1985.
216. Рабочая книга социолога / Под. ред. Осипова Г.В. - М.: Наука, 1976.
217. Радаев, В.В. Новый институциональный подход / В.В. Радаев // Журнал социологии и социальной антропологии. - 2001. - Т.4. - №3. С. 109-130.
218. Разумная организация жизни личности: проблема воспитания и саморегуляция / под ред. А.В. Сохань. - Киев: Наукова думка, 1989.
219. Ратников, В.С. Физико-теоретическое моделирование: основания, развитие, рациональность / В.С. Ратников. - Киев: Наукова думка, 1995. - 290 с.
220. Резник, Т.Е. Жизненные стратегии личности / Т.Е. Резник, Ю.М. Резник // СОЦИС. – 1995. - №12. - С. 100-105.
221. Резник, Ю.М. Жизненные стратегии личности (опыт комплексного анализа) / Ю.М. Резник, Е.А. Смирнов. - М.: Институт человека РАН, Независимый ин-т гражданского об-ва, 2002. - 260 с.

222. Рогачева, Т.В. Профессиональное самоопределение личности как социальная проблема: автореферат на соискание ученой степени канд. филос. наук / Т.В. Рогачева. - Свердловск, 1991.
223. Роджерс, К. Терапия, центрированная на клиенте / К. Роджерс. - М., 1951.
224. Ромашова, Л.О. Противоречия в профессиональном самоопределении молодежи / Л.О. Ромашова // Социология и жизнь. - 2013. - № 3. - С. 179-182.
225. Российский статистический ежегодник, 2014 [Электронный ресурс] / - Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13/IssWWW.exe/Stg/d01/05-05.htm (дата обращения: 10.03.15)
226. Рощина, Я. Социальные детерминанты неравенства доступа к высшему образованию в современной России / Я. Рощина, М. Другов // Проблемы доступности высшего образования, отв. ред. С. Шишкин, НИСП, - М.: Сигнал, 2003.
227. Рубина, Л.Я. Пути поколения: завершающий этап / Л.Я. Рубина, Е.А. Знобищева // Молодой россиянин на пороге XXI века: социокультурное измерение: Межвуз. сб. науч. тр. Нижний Тагил, 1996.
228. Рубина, Л.Я. Советское студенчество / Л.Я. Рубина. - М., 1979.
229. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. Т. 1;2. - М.: Педагогика, 1989.
230. Рубинштейн, С.Л. Человек и мир / С.Л. Рубинштейн. - М., 1973.
231. Русанова, А.А. Профессиональное самоопределение в структуре социального самоопределения студенческой молодежи (социологический анализ) / А.А. Русанова // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. - 2011. - Вып. № 4
232. Руткевич, М.Н. Процессы социальной деградации в российском обществе / М.Н. Руткевич // СОЦИС. - 1998. - №6. - С. 3-12.
233. Руткевич, М.Н. Социальная ориентация выпускников высшей школы / М.Н. Руткевич // СОЦИС. - 1994. - № 2. - С. 13.

234. Ручкин, Б.А. Молодежь и становление новой России / Б.А. Ручкин // СОЦИС. - 1998. - №5. - С. 92.
235. Рывкина, Р.В. Роль социальных механизмов в ускорении социально-экономического развития общества / Р.В. Рывкина, Л.Я. Косалс // Известия СО АН СССР. Серия экономики и прикладной социологии. - 1996. - №12. - Вып 3. - С.6.
236. Рынок труда и заработных плат Екатеринбурга (декабрь 2009) [Электронный ресурс]/-Режим доступа: <http://www.rabotagrad.ru/information/165/december2009> (дата обращения: 11.12.11)
237. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / Под ред. Ядова В.А. - Л.: Наука, 1979.
238. Сафин, В.Ф. Психология самоопределения личности / В.Ф. Сафин. - Свердловск, 1986.
239. Сафин В.Ф. Психологический аспект самоопределения личности / В.Ф. Сафин, Г.П. Ников // Психологический журнал. - 1984. - № 4. - С. 65-73.
240. Свободное самоопределение наций [Электронный ресурс] / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. Толковый словарь. «Азъ», 1992 / - Режим доступа: <http://ozhshv.baikan.com/1057/31089.html> (дата обращения: 28.04.12)
241. Семенова, Ю.А. О социальном механизме женского предпринимательства / Ю.А. Семенова // Известия Саратовского университета. - 2013. - том 13. Сер. Социология. Политология. - Вып.1. - С 33-35.
242. Сибирев, В.А. Штрих к портрету поколения 90-х годов / В.А. Сибирев, Н.А. Головин // СОЦИС. - 1998. - №3. - С.106-116.
243. Словарь философских терминов / Под ред. В. Кузнецова. - М.: Инфра-М, 2009.
244. Смелзер, Н. Социализация: основные проблемы и направления исследований / Н. Смелзер [Электронный ресурс] // Белинская Е., Тихомандрицкая О. Социальная психология: Хрестоматия. Библиотека Гумер. -Режим доступа::

http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/belin/29.php (Дата обращения: 28.04.12).

245. Собеина, О.В. Противоречия становления и развития профессиональной культуры менеджеров в современных условиях: социологический анализ: автореф. дисс. ... канд. социол. наук. 22.00.06. / О.В. Собеина. - Екатеринбург, 2008.
246. Современная социальная теория: Бурдье, Гидденс, Хабермас. / Сост., пер. и вступ. ст. А.В. Леденевой. - Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1995. - 120 с.
247. Соколова, Г.Н. Социология профессий. Социологический словарь [Электронный ресурс] / Г.Н. Соколова. - Режим доступа: www.soclexicon.ru/sociologiya-professij (дата обращения: 20.01.12)
248. Солнышкина, М.Г. Профессиональные стратегии личности как предмет социологической рефлексии / М.Г. Солнышкина // Материалы II Всероссийской научной конференции «Сорокинские чтения». - М.: МГУ, 2005.
249. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество / под общ. ред. А.Ю. Соколова: пер. с англ. - М.: Политиздат, 1992. - 543 с.
250. Сотникова, С.И. Новые тенденции в повышении конкурентоспособности наёмного персонала в современной организации / С.И. Сотникова // Проблемы повышения конкурентоспособности трудовых ресурсов: Материалы межрегиональной научно-практической конференции. - Бийск: Печатный двор, 2002.
251. Социальная траектория реформируемой России: Исследования Новосибирской экономико-социологической школы / Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. ИЭОПП СО РАН. - Новосибирск: Наука. Сиб. отд-е, 1999.
252. Социально-экономическое положение России. 1994. - М.: Госкомстат России, 1995.

253. Социологический словарь. Библиотека учебной и научной литературы [Электронный ресурс] / - Режим доступа: [http://sbiblio.com/biblio/content.aspx? dictid=78&letterid=65](http://sbiblio.com/biblio/content.aspx?dictid=78&letterid=65) (дата обращения: 28.04.12).
254. Степаненко, В. Общественная трансформация в социокультурной модели интерпретации / В. Степаненко // Социология: теория, методы, маркетинг. - 2003. - №4. - С. 89-109.
255. Столин, В.В. Мотивация и самосознание / В.В. Столин // Мотивация личности: Сборник научных трудов. - М., 1982.
256. Стратегии адаптации высших учебных заведений / под ред. Т.Л. Клячко. - М.: ГУ-ВШЭ, 2002. - 324 с.
257. Суименко, Е.И. Новая парадигма труда в сознании учащейся молодежи / Е.И. Суименко, О.В. Юрчук // Философская и социологическая мысль. - 1992. - №7. - С.163-170.
258. Темницкий, А.Л. Исследование возможности категории «социокультурность» / А.Л. Темницкий // Социология 4М, - 2007, - № 24. - С. 81-101
259. Титма, М. Х. Выбор профессии как социальная проблема / М. Х. Титма. - М.: Знание. 1975. - 198 с.
260. Титма, М.Х. Факторы, определяющие выбор профессии / М. Х. Титма // Молодежь и труд. - М.: Молодая гвардия, 1970. - С. 65-79.
261. Титма, М. Х. Молодое поколение / М. Х. Титма, Э.А. Саар. - М.: Мысль, 1986. - 254 с.
262. Титов, О.Н. Жизненная программа в социальном самоопределении студенческой молодежи: автореферат на соискание ученой степени канд. филос. наук / О.Н. Титов. - Екатеринбург, 1995.
263. Тихонова, Н.Е. Социальная структура России: теории и реальность / Н.Е. Тихонова. - М: Новый хронограф: Институт социологии РАН, 2014. - 408 с.

264. Тихонова, Н.Е. Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике: автореф. ... д-ра социол. наук / Н.Е. Тихонова. - М., 2000.
265. Томаров, А.В. Профессионально-трудовая адаптация работающих студентов вузов в современных рыночных условиях: автореферат дисс. на соискание ученой степени канд. социол. наук / А.В. Томаров. - Уфа, 2006.
266. Тощенко, Ж.Т. О понятийном аппарате в социологии / Ж.Т. Тощенко // СОЦИС. - № 9. - 2002. - С. 473.
267. Трудоустройство и трудоустраиваемость выпускников российских вузов: история и современность: монография / под науч. ред. И.С. Болотина и В.Ф. Пугач, - М., Спб: МАТИ, Нестор-История, 2012. - С.27 (192 с.)
268. Турен, А. Индивидуализм, личность / А. Турен // 50/50. Опыт словаря нового мышления; под общ. ред. Ю. Афанасьева, М. Ферро. - М.: Прогресс, 1989. - С.111-114.
269. Урбан, О.А. Уровни профессиональной подготовки выпускников вузов Кузбасса: типологический анализ / О.А. Урбан // СОЦИС. - 2007. - № 11. - С. 83-90.
270. Файзуллин, Ф.С. Профессионализация и проблемы совершенствования инженерной подготовки / Ф.С. Файзуллин, Н.Н. Сулейманов, А.Б. Курлов. - М., Уфа, 1990.
271. Федотова, Н.Н. Социально-профессиональный статус поствузовской молодежи на рынке труда / Н.Н. Федотова. - Саратов: Изд-во Поволж. межрегион, учеб. центра, 2000.
272. Филиппов, Ф.Р. Высшая школа: социальная ориентация и социальные перемещения молодежи / Ф.Р. Филиппов // Высшее образование в жизненных планах молодежи. - М., 1975. - С. 95-99.
273. Филиппов, Ф.Р. Карьера / Ф.Р. Филиппов // Российская социологическая энциклопедия; под общ. ред. акад. РАН Г.В. Осипова, 1998
274. Филиппов, Ф.Р. От поколения к поколению / Ф.Р. Филиппов. - М.: Мысль, 1989.

275. Филиппов, Ф.Р. Социально-профессиональная ориентация школьников / Ф.Р. Филиппов // Выбор профессии: мотивы и их реализация. - М.: Знание, 1986. - С. 20-26.
276. Филиппов, Ф.Р. Социология образования / Ф.Р. Филиппов. - М.: Наука, 1980.
277. Франк, С.Л. Душа человека. Опыт введения в философскую психологию / С.Л. Франк. - М., 1917.
278. Фромм, Э. Человек для себя / Э. Фромм. - Минск, 1992.
279. Цылев, В.Р. Тенденции в изменении мотивов получения высшего образования у молодежи Мурманска [Электронный ресурс] / В.Р. Цылев, Н.Н. Дюмина. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/2012/06/13/1273331699/Tsylev.pdf>
280. Черныш, Н.И. Как живешь, студент? Некоторые результаты сравнительного социологического исследования проблем высшего образования в Украине и Канаде / Н.И. Черныш // Философская и социологическая мысль. - 1992. - №1. - С.80-83.
281. Черныш, Н. Социокультурный подход в социогуманитарных науках: обмен смыслами / Н. Черныш, О. Ровенчак // Социология: теория, методы, маркетинг. - 2005. - №4. - С. 92-103.
282. Чередниченко, Г.А. Образовательные и профессиональные траектории молодежи / Г.А. Чередниченко. - М.: ЦСП и М., 2014. - 560 с.
283. Чупров, В.И. Молодежь в обществе риска / В.И. Чупров, Ю.А. Зубок, К. Уильямс. - М.: Наука, 2003.
284. Чупров, В.И. Молодежь в общественном производстве / В.И. Чупров // СОЦИС. - 1998. - №3. - С.93-105.
285. Шавир, П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П.А. Шавир. - М.: Педагогика, 1981.
286. Шалышкина, И.В. Духовные ценности в жизни общества: перспективы философского осмысления / И.В. Шалышкина // Философская и социологическая мысль. - 1992. - №5. - С. 163-169.

287. Шилкина, Н.Е. Теоретические и методные аспекты социологического моделирования социального поведения индивида и группы [Электронный ресурс] / Н.Е. Шилкина // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2012. № 9 (17). С. 48.
288. Шпанский, М.Н. Краткий этимологический словарь русского языка / М.Н. Шпанский. - М., 1971.
289. Шварц, К.С. Роль социальной среды современного капиталистического общества в формировании ценностного отношения молодежи к высшему образованию / К.С. Шварц // Высшее образование в жизненных планах молодежи. - М., 1975.
290. Шевандрин, Н.И. Социальная психология в образовании / Н.И. Шевандрин. - М.: Владос, 1995.
291. Шереги, Ф.Э. Социология образования: прикладной аспект. / Ф.Э. Шереги, В.Г. Харчева, В.В. Сериков. - М.: Юрист, 1997. - 304 с.
292. Шилова, Л.С. Образ успеха и жизненные стратегии молодежи / Л.С. Шилова // Вестник Омского университета. - №1/2. - 2008. – С. 24-36.
293. Ширман, И.И. Миграционные аспекты реализации жизненных планов молодежи в отношении высшего образования / И.И. Ширман // Высшее образование в жизненных планах молодежи. - М., 1975. - С. 70-88.
294. Шкаратан, О.И. Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России / О.И. Шкаратан. - М.: ЗАО «Олма Медиа Групп», 2009. - 560 с.
295. Шкаратан, О.И. Сравнительный анализ процессов социальной мобильности в СССР и современной России / О.И. Шкаратан, Г.А. Ястребов // ОНС, - 2011. - № 2. - С. 5-28.
296. Штомпка, П. Социальное изменение как травма / П. Штомпка // СОЦИС. - 2001. - № 1. - С. 6 -16
297. Штомпка, П. Социология социальных изменений / П. Штомпка; пер с англ. - М., 1996.

298. Шубкин, В.Н. Оценка профессии: общее и специфическое / В.Н. Шубкин, Т.А. Бабушкина // Выбор профессии: мотивы и их реализация. - М.: Знание, 1986. - С. 27-52.
299. Шубкин, В.Н. Трудящаяся молодежь: образование, профессия, мобильность / В.Н. Шубкин. - М.: Наука, 1984. - 213 с.
300. Шувалова, В.С. Проблемы занятости выпускников учебных заведений / В.С. Шувалова, О.В. Шиняева // СОЦИС. - 1999. - №11. - С. 91-96.
301. Шюц, А. Структура повседневного мышления / А. Шюц // СОЦИС. - 1988. - №2. - С. 131-134.
302. Энциклопедический социологический словарь / Под. ред. Г.В. Осипова. - М.: Инфра-М-Норма, 1998.
303. Эфендиев, А.Г. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента / А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова // СОЦИС. - 2010. - №2. - С. 100-110.
304. Юпитов, А.В. Исследование ситуации профессионального самоопределения студентов / А.В. Юпитов, А.А. Зотов // СОЦИС. - 1997. - №3. - С. 87-90.
305. Ядов, В. Контекстуально-лабильная социальная идентичность - норма современных динамичных обществ / В. Ядов, Е. Данилова // СОЦИС. - 2004. - №10. - С.27-30.
306. Ядов, В.А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / В.А. Ядов. - Л., 1979.
307. Ядов, В.А. Стратегия социологического исследования / В.А. Ядов. - М.: Добросвет, 1998.
308. Ядов, В.А. Социальная идентификация в кризисном обществе [Электронный ресурс] / В.А. Ядов // Социологический журнал. - №1. - 1994. - Режим доступа: <http://www.socjournal.ru/release/article29> (дата обращения: 28.04.12)
309. Abele, A.E. The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success / A.E. Abele, D. Spurk // Journal of Vocational Behavior. - 2009. - iss. 74. - P. 53-62.

310. Adams, Y. E. *Counseling and Guidance. A Summary View* / Y. E. Adams. - N.Y., 1965.
311. Atkins, D. N. *Connectedness and Expectations: How minority teachers can improve educational outcomes for minority students* / D. N. Atkins, A.R. Fertig, V.M. Wilkins // *Public Management Review*. – 2014. - Vol 16 Issue 4 SI. - P. 503-526.
312. Baer, D. *Occupational Information, the Dynamics of its Nature and Use* / D. Baer, E.G. Roeber. - Chicago, 1964.
313. Baggen, P. *The University and the Knowledge Society* / P. Baggen, A. Tellings & W. Haaften. - L.,P., 1998.
314. Becker, G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* / G. S. Becker, - Chicago: The University of Chicago Press. 1993. - 218 p.
315. Bendix R. *Class, Status and Power* / R. Bendix, S.M. Lipset. - N.Y., 1953.
316. Blau, P. *The American Occupational Structure* / P. Blau, O.D. Duncan. - New York: Wiley, 1967. - 520 p.
317. Bourdieu, P. *The forms of capital* / P. Bourdieu // Richardson J. G. (ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. - N.Y.: Greenwood. 1986. - P. 241–258.
318. Brooks, L. *Career Choice and Development Applying Contemporary Theories to Practice* / D. Brown, L. Brooks (Eds). - San-Fransisco: Jossey-Bass, 2002.
319. Burt, R. *The Social Capital of structural holes* / R. Burt // Guillen M.F., Collins R., England P., Meyer M. (eds.). *New Directions in Economic Sociology*. - N.Y.: Russel Sage Foundation, 2001. - P. 201 - 246.
320. Chapman, J. G. *Double shift: Transforming work in postsocialist and postindustrial societies* / J. G. Chapman // *A US post-Soviet dialogue* – Silverman B., Vogt R., Yanowitch, M.: *Journal of Comparative Economics*. - 1996, - v. 22 - P. 205-206.
321. Chien, W-Y. *Mirital Power Structure in Two Chinese Societies: Measurement and Mechanisms* / W-Y. Chien, Ch-Ch. Yi // *Journal of Comparative Family Studies*. – 2014. - Vol. 45. - Issue 1 SI. - P. 93.

322. Chudzikowski, K. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. / K. Chudzikowski, W. Mayrhofer // *Human Relations*. - 2011. - 64(1): - P. 14-32.
323. Clayman, H.P. Women high school teachers: The delicate balance between professional and personal life / Heather Patricia Clayman. - M.A.: University of Toronto (Canada), 2006. AAT MR16225. - 120 p.
324. Collins, R. Situational Stratification: A Micro-Macro Theory of Inequality / R. Collins // *Sociological Theory*. - 2000. - Vol. 18. - No. 1.
325. Collins, R. The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification / R. Collins. - New York: Academic Press, 1979. - 229p.
326. Darendorf, R. Life Chances: Approaches to Social and Political Theory / R. Darendorf. - L., 1979.
327. Deery, S. A moderated mediation analysis of job demands, presenteeism and absenteeism / S. Deery, J. Walsh, C.D. Zataich // *Journal of occupational and organizational psychology*. – 2014. - Vol. 87, - Issue 2, - P. 352-369.
328. Dickson, D. The New Politics of Science / D. Dickson. - N.Y., 1984. - P.163-216.
329. Dries, N. Career success: Constructing Multidimensional model / N. Dries, R. Pepermans, O. Carlier // *Journal of Vocational Behavior*, - 2008, - 73, - P. 254-267.
330. Emmison, M. Social Class and Social Identity / M. Emmison, M. Western // *Sociology*. - 1990. - Vol. 24. - №2. - P. 241-253.
331. Evets, J. Dimensions of career: Avoiding reification in the analysis of change / J. Evets // *Sociology*. - 1992. - Vol. 26. - №1. - P. 1-21.
332. Goffman, E. Asylums. Harmondsworth / Erving Goffman. - Penguin Books, 1961.
333. Goffman, E. Asylums: Essays on the Social Situation of Mental Patients and other Inmates / Erving Goffman. - N-Y.: Double Day Anchor, 1961.
334. Goyder, J. The dynamics of occupational prestige: 1975–2000 / J. Goyder // *The Canadian review of sociology and anthropology*. - 2005. - Vol. 42 (1). - P. 1-23.

335. Iellatchitch, A. Career fields: a small step towards a grand career theory? / A. Iellatchitch, W. Mayrhofer, M. Meyer // *International Journal of Human Resource Management*. - 2003. - Vol. 14. - P. 728-750.
336. Inglehart, R. *Cultural Shift in Advanced Industrial Societies* / R. Inglehart. - Princeton University Press, 1990.
337. Hall, D.T. Psychological success: when a career is a calling / D.T. Hall, D.E. Chandler // *Journal of organizational behavior*. - 2005. - V. 26. - P. 155-176.
338. Handl, V. The left transformed in post communist societies. / V. Handl // *The cases of east-central Europe, Russia and Ukraine: Europe-Asia Studies*. - 2006. - V. 58, - P. 472-474.
339. Haerpfer, C. A new index of democracy - The democratization of the mass public in five Central European countries, 1991-1998 / C. Haerpfer // *Sociologia*. - 2001. - V. 33. - P. 251-274.
340. Holland Personality Types [Electronic resource] / - Mode of access: www.careers.govt.nz.
341. Holland, J. L. *Making vocational choices: a theory of careers* / J. L. Holland // Englewood Cliffs. - N. J.: Prentice - Hall, 1973. - P. 3-6.
342. Hornby, A.S. *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English*. Vo 12. Russian Language Publishers / A.S. Hornby. - Moscow: Oxford University Press, Oxford, 1992.
343. Judge, T.A. An empirical investigation of the predictors of executive career success T.A. Judge, D.M. Cable, J.W. Boudreau, R.D. Bretz // *Personnel Psychology*. - 1995. - iss. 48. - P. 485-519.
344. Kuo-Rice. *Career experiences and career development among Chinese American professional women: A qualitative study* / Kuo-Rice, Yi-Ling Linda. - Ph.D.: Western Michigan University, 2005. - AAT 3188451. 236 p.
345. Leicht, K. T. *The Changing Organizational Context of Professional Work* / K.T. Leicht, M. L. Fennel // *Annual Review of Sociology*. - 1997. - Vol. 23. - P. 215-231.

346. Marcus, H. Possible Selves: The Interface between Motivation and the Self-Concept / H. Marcus, P. Nurius // Yardley K., Honess T. (Eds). Self and Identity. Psychosocial Perspectives. - Wiley, 1987.
347. Maslow, A. Motivation and Personality / A. Maslow. - New-York: Harper and Row, 1954.
348. Nakao, K. J. Updating occupational prestige and socioeconomic scores: How the new measures measure up / K. Nakao, J. Treas // Sociological methodology. - 1994. - Vol. 24. - P. 1-72.
349. Ng, T.W.H. Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis / T.W.H. Ng, L.T. Eby, K.L. Sorensen, D.C. Feldman // Personnel Psychology. - 2005, - iss. 58. - P. 367-408.
350. Orrange, M. Individualism, Family Values and the Professional Middle Class. In Depth Interviews with Advanced Law and MBA Students / M. Orrange // The Sociological Quaterly. - Vol. 44 № 3. - Summer, 2003. - P. 451-480.
351. Parsons, F. Choosing a vocation [Electronic resource] / Parsons F // National Guidance Research Forum “Guidance Practice – Matching Theories (Trait/factor)”, accessed December 2008. - Mode of access: www.guidance-research.org
352. Parsons, T. Family, socialization and interaction process / T. Parsons, R. Bailes. - N.Y, 1955.
353. Parsons, T. The Social System / T. Parsons. - N.Y., 1959.
354. Piage, J. The origins of intellect: Piagets theory / J. Piage.- San Fransisco: Freeman, 1969.
355. Roberts, K. Opportunity Structures Then and Now / K. Roberts // Journal of Education and Work. - 2009. - v22. - № 5. - P.355-368.
356. Roberts, K. Prolonged transitions to Uncertain Destination: the implications for Career Guidance / K. Roberts // British Journal of Guidance and Counseling. - 1997. - № 25, 3. - P. 345-360.
357. Roberts, K. Cause for Optimism: Current reforms can work in Career / K. Roberts // Guidance Today. - 2000 - № 8, 5. - P. 25-27.

358. Roberts theory [Electronic resource] / - Mode of access: <http://www.Guidance-research.org/EG/imprac/ImpP2/traditional/theory-of> (date of access: 12.01.12)
359. Rosenfeld, R.A. Job Mobility and Career Processes / R.A. Rosenfeld // Annual Review of Sociology. - Vol. 18. - 1992. - P. 39-61.
360. Rossi, P.H. Multidimensional ratings of occupations / P.H. Rossi, A. Inkeles // Sociometry. - Vol. 20(3). - P. 234–251.
361. Shafter, R. Career transition, professional socialization, and identity in performing artists who enter second careers in clinical social work / R. Shafter. - Ph.D.: New York University, 2006. - AAT 3205259. - 382 p.
362. Shults, T. W. The Economic Value of Education / T. W. Shults. - N.Y.: Columbia University Press, 1963.
363. Schutz, A. The Structures of the Life-World I / A. Schutz, T. Luckmann. - Evanston: Northwestern University Press, 1973.
364. Spurk, D. The career satisfaction scale in context: a test for measurement invariance across four occupational groups / D. Spurk, A.E. Abele, J. Volmer // Journal of Career Assessment. - 2015. - vol. 3. - iss. 2. - P.191-209.
365. Stock, R.M. Implicit leadership in an Intercultural Context: theory extension and empirical investigation / R.M. Stock, G. Oezbek-Potthoff // International Journal of Human Resource Management. - Vol. 25. - Issue 12. - P. 1651-1668.
366. Stehr, N. Knowledge Societies / N. Stehr.- L., 1994. P. 5-18.
367. Svalastoga, K. Prestige, Class and Mobility / K. Svalastoga. - Copenhagen, 1959.
368. Super, D.E. A Life Span Life Space Approach to career development / D.E. Super // Journal of Vocational Behavior. - 1981. - №16. - P. 282-298.
369. Super, D.E. The psychology of careers / D.E. Super. -N.Y.: Harper&Brothers, 1957.
370. Super, D.E. Vocational Development: A Framework of Research / D.E. Super, et al. - N.Y. 1957.
371. Super, D. E. Theory of vocational development / D.E. Super // American Psychologist. - № 8. - 1953.

372. Super's Theory. [Electronic resource] / - Mode of access: www.2careers.govt.nz/fileadmin/docs/career.theory.model_super.pdf.
373. Sztompka, P. Society in action: A theory of social becoming / P. Sztompka. - Cambridge: Polity Press, 1991.
374. Treiman, D.J. A Standard occupational prestige scale for use with historical data / D.J. Treiman // Journal of interdisciplinary history. - Vol. 7. - No. 2. - P. 283-304.
375. Valentine, Donna A. Generational poverty: The relationship of ninth grade high school students' self-perceptions on their future education and life choices [Electronic resource] / Donna A. Valentine. - Ed.D.: Johnson & Wales University, 2009. - AAT 3344545. - 158 p. - Mode of access: <http://proquest.umi.com/pqdweb?did=1679686611&sid=2&Fmt=2&clientId=69955&RQT=309&VName=PQD>
376. Weinstein, Netta; Deci Edward L.; Ryan, Richard M. Journal of Personality and Social Psychology / Netta Weinstein, Edward L. Deci, Ryan, M. Richard // - Vol 100 (3). - Mar. 2011. - P. 527-544.
377. Yee S. A. A case study of career paths for women of color athletic administrators: The intersection of race and gender / S.A. Yee. - Ph.D.: Arizona State University, 2007. - AAT 3288041. - 199 p.
378. Zeman-Miszewska, E. Institutions in Processes of Transformation in Poland / E. Zeman-Miszewska // Transformations in Business & Economics. – 2013. - V. 12. - P. 501-511.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица 1.

**Распределение занятых по основным отраслям российской экономики,
по данным БТР (1990 и 2004 п.) и ОНПЗ (1992 и 2004 гг.),
в проц.**

Отрасли экономики	БТР		ОНПЗ	
	1990	2004	1992	2004
Промышленность	30.3	21.5	31.2	24.0
Сельское и лесное хозяйство	13.2	10.8	13.3	9.4
Строительство	12.0	7.9	7.6	7.5
Транспорт	6.6	6.6	8.4	1.6
Связь	1.2	1.4	-	6.5
Оптовая и розничная торговля	7.8	17.2	8.1	15.6
Жилищно-коммунальное хозяйство	4.3	4.8	3.8	4.8
Здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение	5.6	7.1	5.9	7.3
Образование	7.9	9.0	8.3	9.1
Культура и искусство	1.7	1.9	1.4	1.7
Наука и научное обслуживание	3.7	1.8	2.8	1.2
Финансы, кредит, страхование, пенсионное обеспечение	0.5	1.4	.0.9	1.5
Управление	2.1	4.8	4.2	7.1

Таблица 2

Оценка молодежью Свердловской области наиболее эффективных способов трудоустройства, в %

Варианты ответов	Тип поселения			
	Екатеринбург	Другой крупный город	Малый или средний город	Село, ПГТ
Молодежные биржи труда, ярмарки вакансий, дни карьеры	12	7	9	12
Распределение выпускников	21	24	20	31
Посредничество родителей, знакомых, друзей	31	25	24	25
При обращении в службу занятости	7	8	10	10
Продолжить работу там, где проходил практику или работал во время обучения	39	35	30	32
Рассылка резюме по организациям	25	17	31	9
Самостоятельно через Интернет (поиск вакансий и размещение резюме в Интернете)	40	21	37	23
Через кадровое агентство	5	11	7	17
Через целевую подготовку по заказу предприятия	10	10	4	10
Через кадровые службы предприятий	4	5	5	7
Свой вариант	2	3	2	1

Таблица 3

Профессиональные планы студентов Свердловской области (по результатам мониторинга «Студент – 1995-2012»), в проц.

Профессиональные планы студентов	1995 г.	1999 г.	2003 г.	2007 г.	2009 г.	2012 г.
Работать по специальности	66	46	48	42	44	43
Открыть свое дело	24	17	29	19	16	14
Неопределенные планы	11	11	18	15	14	-
Второе высшее образование, аспирантура	11	13	23	11	10	9
Работать не по специальности	13	12	12	10	10	6
Уехать учиться или работать за границу	16	9	15	7	7	9
Посвятить себя дому, семье	14	3	8	3	4	3
Заниматься наукой	5	2	5	3	3	1
Другое	9	4	1	1	-	4

Таблица 4

Оценка возможностей трудоустройства студентами вузов Свердловской области, в проц.

Легко ли найти хорошую работу?	2007г.	2009г.	2012г.
Да, очень легко	13	16	14
Не очень легко, но можно	67	61	55
Крайне трудно	11	12	19
Затрудняюсь ответить	9	11	12
Итого	100	100	100

Таблица 5

**Динамика мотивов профессионального выбора студентов,
% от числа ответивших**

Что для Вас наиболее значимо в будущей профессии?	1995г	1999г	2003г	2007г	2009г	2012г
возможность получать большие зарплаты, высокие доходы	52	77	80	65	58	56
творческий, интересный характер работы	62	56	60	51	49	30
возможность карьеры, достижения высокого уровня профессионализма	36	47	48	41	36	28
соответствие профессии моим способностям, знаниям, умениям	48	46	38	40	36	18
возможность достичь признания, уважения		34	36	30	33	
возможность работать в хорошем, дружном коллективе	55	51	53	38	33	29
возможность полнее реализовать свой потенциал	34	32	35	31	30	30
возможность принести пользу людям	36	32	22	25	28	20
высокий престиж профессии		16	18	17	20	
возможность занять высокий пост, иметь власть над другими людьми		17	15	14	17	
самостоятельность, независимость, отсутствие мелочной опеки, регламентации	29	36	30	19	16	20
связь с современной техникой, новейшими технологиями		20	15	15	14	

Среднегодовая численность занятых в экономике по формам собственности, в процентах (данные Росстата)¹⁸²

	1990	2000	2005	2010	2011	2012	2013
	В процентах к итогу						
Всего в экономике	100	100	100	100	100	100	100
в том числе по формам собственности:							
государственная, муниципальная	82,6	37,8	33,7	30,4	29,4	28,7	28,0
частная	12,5	46,1	54,1	58,6	58,8	59,7	60,4
собственность общественных и религиозных организаций (объединений)	0,8	0,8	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4
смешанная российская	4,0	12,6	7,8	5,7	6,3	6,0	5,8
иностранная, совместная российская и иностранная	0,1	2,7	3,8	4,8	5,0	5,1	5,4

¹⁸² Среднегодовая численность занятых в экономике по формам собственности // Российский статистический ежегодник, 2014 . / URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b14_13/IssWWW.exe/Stg/d01/05-04.htm

**Динамика удовлетворенности основными параметрами
профессиональной деятельности, среднее значение**

Насколько Вы довольны в своей профессиональной деятельности	Когорты		В целом по массиву	Индекс различий между когортами
	Выпускники 1997-2001 гг.	Выпускники 2005-2009 гг.		
Творчеством, самореализацией	3,41	3,78	3,62	-0,37
Самостоятельностью, полномочиями, ответственностью	3,69	3,94	3,83	-0,25
Продвижением по служебной лестнице, перспективами карьеры	2,97	3,33	3,18	-0,36
Повышением квалификации, профессиональным ростом	3,28	3,54	3,44	-0,26
Социальным пакетом, льготами	2,57	3,24	2,94	-0,67
Доходом, зарплатой	3,18	3,37	3,29	-0,19
Коллективом, отношениями с коллегами	4,20	4,34	4,28	-0,14
Начальством, стилем руководства, организацией труда	3,56	3,82	3,72	-0,26
Режимом работы, восстановлением сил, отдыхом	3,40	3,66	3,55	-0,26

Таблица 8

**Зависимость субъективной успешности от трудоустройства по специальности/ не по специальности
(в % по столбцам)**

Субъективная успешность профессионального самоопределения	Трудоустроились ли Вы по специальности, полученной в вузе?			
	да	нет	в смежной отрасли	всего:
Низкая удовлетворенность (менее нижнего квартиля)	27,0	32,2	35,4	29,7
Средняя удовлетворенность (между нижним и верхним кварт)	45,2	36,5	46,3	43,3
Высокая удовлетворенность (более верхнего квартиля)	27,8	31,3	18,3	27,0
Всего:	100,0	100,0	100,0	100,0

**Связь между удовлетворенностью выбором профессии и намерением
работать по специальности, в % по столбцам.**

Профессиональные планы студентов	Удовлетворены выбором профессии и вуза	Удовлетворены выбором вуза, но не профессии	Удовлетворены выбором профессии, но не вуза	Не удовлетворены выбором
Работать по специальности	49,72	17,03	45,53	11,86
Работать не по спец-ти	2,58	16,48	4,07	20,34
Получить второе высшее	12,88	17,03	11,38	20,34
Организовать свое дело	13,77	19,78	9,76	20,34
Поехать за границу	5,94	10,99	12,20	8,47
Работать как фрилансер	1,12	4,95	2,44	1,69
Неопределенн. планы	6,72	8,79	8,94	11,86
Заниматься наукой	6,16	4,40	4,88	1,69
Нет никаких планов	1,12	0,55	0,81	3,39
Сумма:	100,00	100,00	100,00	100,00