



В.Р. ШМИДТ

Карьера: от простого к сложному?



Консультирование по проблемам карьеры и ее выстраивания (career counseling, career development counseling) — весьма распространенный тип социально-психологической помощи, который развивается за рубежом. В России более привычны термины «профориентация» и «содействие самоопределению». Карьера ассоциируется с движением вверх по служебной лестнице, хотя западные исследователи вкладывают в это понятие иной смысл. Один из ведущих методологов консультирования по вопросам карьеры Д. Холл (D. Hall) определил карьеру как «связную последовательность взглядов и типов поведения, которые соотносятся с опытом профессиональной деятельности и другими типами активности, освоенными человеком по жизни». Соответственно, развитие карьеры рассматривается как «непрерывный процесс планирования и осуществления направленных действий относительно жизненных целей и собственной работы. Развитие означает рост, дальнейшее усвоение и применение различных умений. Развитие карьеры — результат планирования человеком своей профессиональной деятельности и обеспечения со стороны работодателя поддержки развития способностей работника, в идеале — при сотрудничестве обоих» (Simonsen, 1997). Получается, что современное понимание карьеры и ее развития выходят и за пределы традиционной профориентации, и тем более — за границы стереотипного понимания того, что такое карьера.

Можно заметить, что понятия «карьера» и «карьерный рост» претерпевают существенное изменение. Современные исследователи профориентации выделяют несколько этапов развития ее теорий и методов. Выделение этих этапов в первую очередь связано с пониманием миссии профессиональной деятельности и мира профессии в целом. Соответственно, исследователи выделяют три этапа развития теорий и практик карьерного консультирования. Каждый этап отличается как критериями профессионализма консультанта, так и характером помощи тем, кто планирует свою карьеру.

Первый, классический, этап обусловлен индустриализацией, и соотносением профессии с идеей прогресса. Начало этого этапа приходится на конец XIX века. Профессионалы продвигали новые технологии, усовершенствованные методы решения задач и т. д. На первом этапе профессионал отличался от непрофессионала и статусом, и социальной мобильностью. Обладание профессией означало обладание социальным капиталом. Эффективность карьерного консультирования состояла в умении

Шмидт Виктория Рудольфовна — кандидат психологических наук, Master of sciences in social work, докторант университета Масарика, Брно, Чехия.

Стремится встроить психологическую помощь в контексты культуры, социального развития, правовых практик, чтобы поддержать среду профессиональной рефлексии.

Полагается на междисциплинарный подход как источник профессионального развития помогающих специалистов.



определить задатки человека и стимулировать его к реализации своего потенциала на благо прогресса.

Второй этап пришелся на постиндустриализацию и востребовал новое понимание сути профессионализма. Зарубежные исследователи, такие, как В. Цункер, выделяют следующие факторы, которые повлияли на значительный прогресс в развитии профориентации в 40-е годы в западной психологии:

- появились обобщающие публикации, которые представили спектр мнений относительно технологий консультирования;
- Вторая мировая война востребовала новые виды помощи в устройстве бывших военных. В 1940 году создается тестовая система Army general classification test (AGCT) — тест общих способностей. Тестовые программы сопровождалась различными приемами оптимизации индивидуальных способностей. После войны были созданы специальные тестовые центры, направленные на содействие трудоустройству ветеранов. Чаще всего центры открывались при колледжах и университетах — что способствовало связи науки и практики;
- влиятельные федеральные программы по продвижению профориентации, появившиеся в большинстве западных стран, определили интенсивное развитие служб помощи населению;
- развитие различных теорий профориентации содействовало лучшему самоопределению консультантов;
- новое поколение клиентов (самостоятельных и расположенных к активизирующим методам) способствовало развитию программ обучения приемам планирования карьеры;
- выработка концепций профессионализма содействовала появлению разнообразия профориентационных подходов;
- индустриальный прогресс и ускорение обновления производственных технологий актуализировали понятие «обучение длиною в жизнь».

Профессиональное развитие было соотносено с карьерой — профессионал был подчинен задаче постоянной поддержки своего статуса и обновлению своих знаний и умений. При этом именно на этом этапе четко сформировались два достаточно непримиримых лагеря мнений по вопросу о соотношении интересов общества и человека. Например, подход директивного консультирования Вильямсона (E.G. Williamson) противостоит недирективному консультированию Роджерса (K. Rodgers). Если в директивном консультировании способности человека соотносились с требованиями профессии, а потенциал оценивался в контексте карьерного роста, то Роджерс полагал, что выбор профессии «встроен» в задачу принятия себя и понимания своих нужд. Директивный подход соотнес профориентацию с оценкой и поддержкой персонала, тогда как недирективный

подход утвердил «встроенность» профориентации в психотерапию. Профориентаторы разделились на два лагеря: одни примиряли людей с требованиями общества, а другие помогали людям понять себя и свои потребности.

В конце 70-х годов сформировалось еще одно понимание сути профессионализма: профессиональные сообщества рассматривались как ниши противостояния общественному давлению в период продвинутого капитализма и общества потребления. Специалисты по психологии труда стали выделять два типа карьеры: карьера, развитие которой определялось спецификой организации, в которой трудился человек, и карьера, которая в большей степени определяется индивидуальными особенностями человека. Для карьеры второго типа в середине 90-х годов исследователями Артуром и Руссо (Arthur & Rousseau) было введено специальное обозначение «безбарьерная карьера» (boundaryless career).

Одни связывают появление и развитие данного подхода с преобразованием спроса на специалистов — многие компании стали нуждаться в независимых работниках, способных использовать разные области знаний и разные типы навыков в рамках своей деятельности. Лояльность работника компании перестает быть важнейшим условием эффективности профессиональной деятельности. Возрастает значение способности переносить освоенные навыки из одной сферы в другую. Вводится понятие портативного навыка — portable skill, что означает способность адекватно обобщать полученные навыки и применять их в новых условиях.

Сильным аргументом в пользу социальной значимости карьеры нового типа становится переосмысление роли профессионализма, которое преобразовалось в тенденцию рассматривать профессионалов как независимых экспертов общественной жизни. В рамках исследования разных профессий ряд современных западных ученых приходит к выводу, что существует несколько подходов к пониманию того, что такое профессионализм.

Другие (K. Zaleska, L.M. De Menezes) указывают на то, что данная тенденция не имеет массового характера и, скорее, отражает стремление специалистов по развитию карьеры скрыть необходимость подбирать персонал, удобный для работодателя. Ведь даже сами авторы концепта Артур и Руссо указали на то, что требования работодателей стали все чаще входить в жесточайшее противоречие с потребностями человека выразить и реализовать себя.

В 1994 году Колин (Collin), соавтор одной из новейших и радикальных теорий консультирования по развитию карьеры, выдвинул предположение, что сам термин «карьера» уходит на периферию консультативной практики, а в будущем может и вовсе перестать быть актуальным. Такая точка зрения была обоснована преобразованиями в системе организации труда в большинстве организаций. Уменьшилось ко-



личество больших организаций, в которых можно было реализовать карьеру в ее классическом понимании, также возросла роль небольших гибких организаций, которые принципиально по-иному задавали траекторию профессионального развития своих сотрудников. Также произошло усложнение содержания деятельности в рамках большинства профессий — соответственно, многие профессиографические схемы устарели, как и сделанные на их основе описание профессий. А выработка концепта «безбарьерной» карьеры рассматривалась специалистами как один из немногих шансов для успешного развития теории и практики консультирования по развитию карьеры.

Центральное место в профориентационной практике и теории занимает вопрос о том, каковы направления профессионального развития. Понятие «карьерный рост» переосмысливается с помощью введения принципа «безбарьерности» карьеры. Если прежде карьерный рост гарантировал сохранение спроса на специалиста, то в новом понимании карьеры развитие означало возможность движения от сектора к сектору экономики. «Безграничная», или «безбарьерная», карьера противопоставляется карьере «в организации» по критерию независимости профессионала. Например, движение от менеджера среднего звена к топ-менеджменту — это однозначно карьерный рост, но если успешный хирург становится преподавателем, а не главным врачом больницы, можно ли считать такое развитие карьеры однозначно позитивным? Если на предыдущем этапе профориентация часто рассматривалась как составляющая терапевтического процесса, то в данной версии профориентация становилась самодостаточным средством помощи человеку: «Если у человека и есть шанс преодолеть социальное давление стереотипов, то реализовать его можно по преимуществу в профессиональной деятельности», — именно так определила смысл профориентации Готтфредсон.

Исследователи труда указывают на то, что сейчас все концепции профессионализма существуют параллельно. Одни специальности, такие, как юрист, психолог, медик, «вписываются» в новейшую версию понимания сути профессии. Другие же остаются в рамках предыдущих подходов. Также существенно отличаются взгляды на профессионализм в различных странах. Например, в России новое понимание роли труда только набирает силу, тогда как в других странах эта методология уже получила и признание, и распространение в практике.

О многообразии взглядов на развитие карьеры

Можно рассматривать несколько факторов, которые поддерживают эволюцию теорий и методик развития карьеры человека.

Во-первых, это соотношение интересов работника и интересов общества. Есть несколько вариантов

ответа на вопрос «как следует соотносить интересы человека и общества при выборе профессии?». Одни подчеркивают роль профессиональной помощи самоопределяющемуся человеку. При таком подходе решающим становится учет интересов человека. Другие же во главу угла ставят результат профориентации. При таком понимании решающее значение приобретают интересы общества. Соответственно, и понимание действительности профориентации в этих подходах различается.

Например, современный экологический подход указывает на необходимость соотношения интересов общества и человека. А сторонники интегрированного подхода к выбору профессии придерживаются радикальной позиции: «Профессия — ответ на общественное давление».

Соответственно, и критерии эффективности у этих подходов будут существенно отличаться. Специально организованная помощь нужна тогда, когда человек не может решить вопрос своего профессионального самоопределения в силу разных причин. При этом осознанный выбор профессии и плана развития карьеры означает, что человек осознает конфликт своих интересов и интересов выбираемой сферы труда и общества.

В последнее десятилетие среди западных специалистов актуализировалась задача сделать консультирование по проблемам карьеры более сензитивным к разнообразию культур и опыта человека. Если на заре становления теорий выбора профессии они, в первую очередь, были ориентированы на интересы общества, то новые теории и практики полностью ориентированы на клиента и критичны относительно общественных предписаний.

Во-вторых, подходы к решению задачи самоопределения по-разному соотносятся как с частными теориями и практиками социально-психологической помощи, так и с социальными теориями в целом. Одни подходы развивались внутри более общей теории или методологии, поэтому критерии эффективности профориентационной деятельности мало чем отличаются от общих показателей деятельности самих теорий и методологий. Другие ориентированы сугубо на решение задачи профориентации. Поэтому и критерии их эффективности будут более специфичными. В рамках этого подхода отдельное место занимают теории и методики, которые связаны с определенной группой профессий или сфер деятельности.

При таком подходе профориентацией можно заниматься в рамках общего терапевтического консультирования или ведения группы личностного роста. Но профориентация может быть и отдельным направлением деятельности. Получается, что если она встроена в общую психологическую работу, то оценивается по одним критериям, а если это отдельное направление, возможно, связанное с определенной группой профессий, — то по другим.



В-третьих, подходы к профориентации могут быть разделены по комплексности. Одни сосредоточены на конкретной задаче самоопределения, а другие предлагают комплексный вариант решения различных задач. Например, подходы Сьюпера или Холланда отличаются комплексностью, тогда как подход Брауна в большей степени сосредоточен на ценностях, а подход Лофкоста — на способности адаптироваться. Профориентатор пользуется либо комплексным подходом, либо сочетает несколько подходов при работе с клиентом или группой клиентов.

Тем не менее, кризис консультирования привел специалистов к необходимости определения возможностей объединения разных подходов. Что же препятствует и содействует их конвергенции?

Основным фактором, затрудняющим сближение теорий, было убеждение значительной части специалистов в том, что профориентационное консультирование — всего лишь часть психотерапевтического консультирования, и надо лишь соотнести ту или иную теорию профориентации с уже устоявшимися подходами к психотерапии. Это приводило к тому, что в рамках большинства подходов к профориентации заимствовались ключевые понятия и не разрабатывалась собственная понятийная база.

Тем не менее, специалисты, занятые в сфере профориентации, отмечали настоятельную потребность в выстраивании отношений между различными теориями, поскольку не могли обойтись какой-то одной в практике профконсультирования. Крумбольтц и Николс в 1990 году предложили свой подход. Основная его идея состояла в возможности взаимной экзаменации теорий — когда эффективность одной проверялась бы критериями и методами другой. Целью такой взаимной проверки должна была стать выработка единой теории консультирования, которая могла бы соединить в себе самые сильные стороны разных подходов. В 1992 году в рамках Американской психологической ассоциации при подразделении Консультативной психологии была собрана рабочая группа для обсуждения плюсов и минусов возможной унификации теорий профориентации. В результате дискуссии участники пришли к выводу, что унификация обладает большими рисками, чем перспективами для развития теории и методов профориентации. К таким рискам были отнесены следующие позиции.

1. Унификация может минимизировать креативность консультантов в развитии их собственных подходов к работе.
2. Унификация, скорее всего, окажется преждевременной, поскольку для полноценной и обоснованной процедуры объединения теорий требуется значительная эмпирическая исследовательская база, которая пока не собрана.
3. Унификация не вопрос теоретического уровня, а скорее, проблема каждого из практиков в поиске своего способа сочетания теорий.

4. Поспешная унификация может привести к недопустимому эклектизму и соединению несочетаемых конструктов.
5. Многосоставная и многочастная совокупность теорий лучше, чем наличие одной общей теории.
6. Унификация увеличивает риск политического влияния на социальную науку, тем более, в сфере, имеющей отношение к занятости населения.
7. Создание теорий — свободный творческий, а не заранее запланированный процесс.
8. Больше, чего следует ожидать от унификации, это достижение согласия относительно использования терминов, но не конвергенция принципов, мнений и методов.
9. Постмодернистский подход к науке, скорее, ориентируется на многообразие и плюрализм, чем на унификацию. А этот подход доказал свою состоятельность.
10. Акцентируя внимание на унификации, исследователи могут игнорировать интересные аспекты разных теорий.

Марк Савискас, один из современных апологетов консультирования по развитию карьеры, предположил, что важно обучать профконсультантов интерпретации различных теорий — не только имеющих непосредственное отношение к выбору профессии, но и к изучению личностных черт человека, к анализу внешних условий развития и становления личности. Было выделено четыре основных направления интерпретации, которыми должен овладеть профконсультант, чтобы не опасаться новых теорий и разнообразия уже известных. Во-первых, консультант должен ориентироваться в том, как теория отвечает на вопросы о способностях и внутренних ресурсах человека: относительно их происхождения, развития, оценки и т. д. Во-вторых, консультант соотносит теорию с внешними факторами. В-третьих, ему важно понять, как связываются внешние факторы и внутренние ресурсы человека. И, наконец, важно определить с тем, как тот или иной подход отвечает на вопрос о многообразии теорий, как сами авторы теории позиционируют свое место в этом разнообразии.

На наш взгляд, отечественные практики остро нуждаются в таком обучении для расширения представлений о методах и подходах к консультированию.

Таксономия современных подходов к содействию развитию карьеры

Итак, какие же теории и методы существуют в сфере современного консультирования по развитию карьеры? Здесь можно отметить два главных направления. Первое направление основано на соотношении личностных особенностей человека и характеристик труда. Второе направление основано на соотношении выбора профессии и истории жизни человека, того опыта, который сложился к моменту



выбора профессии. Другими словами, в первом направлении выбор профессии создает еще одно звено между индивидом и обществом, а во втором подходе выбор профессии является событием, которое не только зависит от других событий в жизни человека, но и влияет на них.

Современные исследователи профориентации указывают на то, что первое направление рассматривает карьеру в рамках организационных систем, тогда как второе направление больше сфокусировано на поведении человека в условиях профессиональной деятельности.

И первое, и второе направления не однородны и включают много теорий и подходов, которые далеко не всегда совпадают друг с другом. Однако для практика-профориентатора различие этих направлений приобретает важное значение. Первое направление составило основу многочисленных диагностических методик и схем консультирования, тогда как второе преимущественно использовалось в рамках программ подготовки к выбору профессии.

Первый из упомянутых подходов отличается высокой степенью структурированности и алгоритмизированности. Этот подход носит просоциальный характер, то есть вопрос о соотношении интересов человека и общества разрешается в пользу интересов общества или организации, в которой работает человек. Однако человек принимает общественные интересы или получает свободу в выборе способа достижения цели через их соотношение со своими интересами.

Условно можно выделить три разных типа методов и теорий в рамках данного подхода. Основанием для деления становится значимость самого человека и значимость профессии при проведении профориентации.

В *первую группу* попадают те методы, которые принято считать «классическими» — многие из них основаны на теории Парсонса. Он выделил три ступени процесса самоопределения: выявление индивидуальных особенностей; оценка требований предполагаемой будущей деятельности; и на финальной стадии — соотношение индивидуальных особенностей и требований профессии. В самом общем виде этот подход на современном этапе обозначен как *person-job fit* — соотношение ресурсов, ограничений, потенциала кандидата и требований рабочего места.

Во *вторую группу* попадают те методы, которые учитывают изменение — как потенциала человека, так и содержания труда. Например, разработки Е.А. Климова как раз и были направлены на учет развития мира труда. Другие отечественные авторы, прежде всего представители отечественной психофизиологии Небылицын, Теплов, Гуревич, их ученики и последователи, настаивали на нейтральности индивидуальных характеристик. Соответственно, по мере вживания в профессию каждый человек решает за-

дачу выработки своего стиля, который учитывает сильные и слабые стороны психофизиологических особенностей. Получается, что профориентация в рамках данных методов всегда ориентирована на решение двух задач — улучшение понимания себя, своих особенностей и выработка путей оптимизации своих индивидуально-стилевых особенностей в контексте развития профессиональной деятельности.

Третья группа встраивает и качества человека, и характеристики труда в некие глобальные социальные процессы. Вместо соотношения «человек — профессия» используется система «человек — пространство» (*person-environment fit*), когда черты человека уже не рассматриваются как строго обусловленные генетикой или воспитанием, но как комплексные предикторы развития. Такое название появилось в 1991 году и было внедрено Лофкост. Основная задача данной теории и методики состоит в оптимизации процесса адаптации человека к новым условиям труда.

Выбор профессии не обособлен от хода жизни человека. Опыт и ход развития определяют выбор профессии. Эти положения обосновывают развитие иного класса методик и теорий консультирования по развитию карьеры, а именно «развивательного» подхода. На историю жизни человека можно смотреть по-разному — один из ярких представителей этого подхода, Анна Рои, указала на то, что «Ничто не даст столь полного представления о жизни человека, как история его профессиональной деятельности. История жизни любого мужчины или женщины, описанная в терминах профессиональной деятельности, может дать самое точное и полное представление о личности».

Внутри данного подхода можно выделить три большие группы методов. Первая группа задает некую периодизацию — то есть этапы самоопределения. Соответственно, соотношение возраста и социальной ситуации клиента с тем, насколько он готов решить основные задачи этого периода самоопределения, и задает основные критерии эффективности профориентации. Помощь в планировании карьеры эффективна тогда, когда позволяет «дотянуть» клиента до определенного уровня, который требуется на данном этапе.

В свою очередь, методы и теории, основанные на периодизации самоопределения, можно разделить на две группы. Одни, как, например, теории Гинзберга или Сьюпера, сосредоточены на выделении этапов именно профессионального самоопределения. Другие соотносят выбор профессии и реализацию профессиональных планов с общими стадиями жизни человека, как, например, исследования Дэвида Тейдемана, который применил периодизацию Эриксона к анализу проблемы выбора профессии.

В основе второй группы методов находится иное понимание сути развития — а именно, событийный ряд жизни человека и способность человека справ-



ляться с разными событиями. Вторая группа сосредоточилась на поиске детерминант и условий, которые оптимизируют или, наоборот, затрудняют выбор профессии. Поэтому и критерии эффективности развития карьеры оказались весьма гибкими, поскольку во внимание принимается влияние самых разных аспектов жизни человека: и стиль родительского воспитания, и опыт профессиональной реализации других членов семьи, и история получения образования.

В рамках такого событийного понимания развития карьеры сформировалось два весьма мощных направления. Одно условно можно обозначить как компенсаторное — поскольку в центре внимания оказывались факторы, которые уже было бы трудно изменить: стиль родительства, опыт обучения в школе и колледже и т. д. (Готфредсон, Рои). Второе направление, наоборот, основывалось на идеи насыщения жизни человека такими событиями, которые бы оптимизировали ситуацию планирования и развития карьеры (Крумбольц, Сампсон, Риардон, Лент, Бранун, Хаккет).

Третья группа «развивательных» методов основывается на концепте «история жизни». Это контекстуальный и нарративный подход. Сердцевину этих подходов составляет работа по выявлению того, как человек конструирует свою реальность, вписывает в нее прошлый опыт и текущие события, как интерпретирует эти события и отношения к ним. Соответственно, важнейшим навыком и компетенцией становится способность клиента к интерпретации. Эта способность всячески поддерживается и развивается в обоих подходах.

Как уже было сказано, многообразие признается положительным фактором — ведь и задача содействию карьеры весьма неоднородна. Но как же поступать консультанту при выборе подхода?

Критерии выбора подхода к консультированию

Выбор подхода к консультированию зависит от ряда факторов. Несомненно, это место работы консультанта. Если речь идет о консультировании внутри организации, то подходы первой группы оказываются много более востребованными, однако и те методики, которые создают новый опыт для человека, например, обучающая теория Крумбольца, могут оказаться весьма действенными. Однако если консультант работает в независимом центре, то предпочтение можно отдать нарративному и контексту-

альному подходам — поскольку независимое консультирование всегда затрагивает не только вопросы карьеры, но и планирования жизни в целом.

Еще одним важным фактором выбора подхода становятся установки самого специалиста — насколько остро консультант ощущает конфликт интересов человека и общества; становится ли для консультанта ценностью независимость клиента от стереотипов; рассматривается ли карьера как поле самореализации и т. д.

И, тем не менее, для отечественных консультантов решающим остается элементарное знание разнообразных подходов и понимание различий между ними. Поскольку многие современные подходы мало известны, то и самоопределение консультанта ограничено. Такая ограниченность не означает, что используемые подходы плохи. Но невладение современными методиками затрудняет понимание современных тенденций консультирования и не отвечает потребностям клиентов.

Эффективность консультирования по развитию карьеры включает несколько уровней. Первый, базовый, уровень эффективности включает обоснованность выбора подхода, соотнесение подхода с задачами, которые стоят перед консультантом. Специалист при выборе подхода ориентируется в равной степени на свои предпочтения и ценности, и вместе с тем — на потребности, актуальные и скрытые, которые он может выявить в предварительном изучении жизненной ситуации клиента.

Качество реализации выбранного подхода составляет следующий уровень действенности работы консультанта. То, насколько он понимает степень сочетаемости подходов, если выбирается несколько из них. Насколько консультант последователен в реализации подхода. Насколько он рефлексивен в понимании возможностей и ограничений применяемого подхода. Еще один уровень эффективности консультирования связан с качеством выполнения профориентационных процедур, таких, как диагностика, консультирование, ведение групп и т. д.

Получается, что успех консультации зависит от ответственности консультанта в выборе подхода для своей работы. А ответственность консультанта, в свою очередь, определяется пониманием различий между современными подходами.

Продолжение в следующем номере.