

permutation dictionary from the array of the titles (in the sum there were 71 pages of previously ordered material). The author has received different substantial conclusions. The basic outcomes are the following: the overwhelming subjects are the questions of training and teaching quality at higher education institutions which generally represent programs and reasoning of the given institutions. Indicators of real level and state of Russian education have not been revealed.

Key words: higher education, journal *Higher Education in Russia*, annual issues of the journal, titles of journal publications, content analysis, permutation dictionary, criteria of allocation of substantial headings.

**Я.В. ДИДКОВСКАЯ, доцент
Уральский федеральный
университет имени Первого
президента Б.Н. Ельцина**

Стратегии профессиональной карьеры поствузовской молодежи

В статье рассматриваются проблемы построения профессиональной карьеры с позиций социокультурного подхода. Выделяются социокультурные противоречия, лежащие в основе формирования стратегий профессиональной карьеры выпускников вузов рубежа веков. Построена типология карьерных стратегий поствузовской молодежи и рассмотрены субъективные факторы успешности ее профессионального самоопределения.

Ключевые слова: профессиональная карьера, профессиональное самоопределение, социокультурный подход, поствузовская молодежь, стратегии карьеры.

Профессиональная карьера сегодня все в большей степени приобретает нелинейный, или гибкий, характер, а профессиональное самоопределение пролонгируется на всю трудовую жизнь индивида. Соответственно процесс построения карьеры сопряжен с постоянной ситуацией выбора, что порождает противоречие: с одной стороны, социокультурные условия ставят индивида перед необходимостью осуществлять выбор, связанный с изменением профессиональной траектории, а с другой – актуализируется потребность личности в самоутверждении, самореализации в профессиональной сфере. Это осложняет, особенно для молодежи, формирование успешных стратегий профессиональной карьеры и ставит перед социологами вопрос о выявлении характера взаимосвязи между профессиональной карьерой и профессиональным самоопределением. В связи с этим

поставлена цель статьи: исследование возможностей социокультурной методологии в анализе стратегий профессиональной карьеры молодежи.¹

Социологический анализ профессиональной карьеры принципиально возможен в двух направлениях: во-первых, когда исходным пунктом анализа феномена карьеры выступают структуры и социальные институты, во-вторых, когда обратная логика исследования предполагает исходить от индивидов как самостоятельных субъектов действий. Первое направление – назовем его структурным подходом – представлено широким спектром социологических теорий в рамках неоклассической и постклассической парадигм. В русле второго направления в социологической теории предприняты попытки анализа карьеры со стороны индивидов в рамках неклассической парадигмы, где в фокусе внимания теоретиков

¹ Исследования выполнены при поддержке Федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры современной России» на 2009-2013 гг., ГК №14.740.11.0224.

находятся субъективные реакции индивидов на свой карьерный путь.

До настоящего времени более распространенным являлся акцент на анализе карьеры со стороны структур, и, соответственно, наиболее разработанными являются теории карьеры на основе структурно-функционального либо стратификационного подходов.

Обобщая принципы изучения профессиональной карьеры с позиций структурных подходов, отметим, что суть их состоит в трактовке карьеры как перемещения индивида в системе социально-профессиональной стратификации (по социально-профессиональным ролям, их смена и принятие). основополагающим моментом структурных теорий карьеры является акцент на продвижении индивида по ступеням должностной и иной иерархии к успеху, причем предполагается существование объективных, заданных извне по отношению к индивиду критериев этого успеха, доступных социологическому измерению, часто в количественной форме. Другой важный момент структурных теорий карьеры – внимание к исследованию факторов успешности карьерного процесса (тенденций рынка труда, экономического развития, положения в социальной структуре и других). Отсюда становится очевидным, что в фокусе исследования находятся лишь вертикальные карьеры, а сама карьера мыслится как восходящее движение в социальных и профессиональных структурах.

Все, что выходит за рамки восходящих перемещений, соответственно, не включается в понятие карьеры и выпадает из поля исследования. Структурные теории карьеры отстраняются от выявления субъективной составляющей процесса карьерного роста (от мотивов, устремлений самих индивидов), игнорируют при этом рост компетентности, профессионального опыта, накопление репутации профессионала, известности в профессиональной среде (социально-профессионального капитала),

что существенно сужает понимание феномена карьеры. Следовательно, существует необходимость в применении к анализу профессиональной карьеры методологии, позволяющей выявить не только структурную обусловленность, но и субъективный, ценностный аспект карьеры на макро- и микроуровнях, а также ее процессуальный характер. Мы предлагаем использовать для изучения профессиональной карьеры социокультурный подход и рассмотреть его исследовательские возможности в анализе данного феномена.

Одна из первых попыток разработки комплексного социокультурного подхода в области гуманитарных наук принадлежит А. Ахиезеру. По его мнению, социокультурная теория и методология исследования человека и общества направляют познание на переход между социальными отношениями и культурой, их взаимопроникновение. Специфика социокультурной методологии, по А. Ахиезеру, состоит в принятии тезиса о том, что прежде всего изменения в культуре, в соответствующих культурных программах меняют содержание деятельности людей [1]. В плоскость социокультурного подхода перевел вопрос о его применении в социологическом исследовании Н.И. Лапин. Суть социокультурного подхода, по его мнению, заключается в понимании общества как единства культуры и социальности, образованных и преобразованных деятельностью человека [2, с. 3]. При этом под культурой понимается совокупность способов и результатов деятельности человека, в том числе идеи, ценности, нормы, образцы, а под социальностью – совокупность взаимоотношений социальных субъектов [2, с. 4].

Таким образом, в методологическом плане социокультурный подход представляет собой фокусирование исследовательского интереса на активности личности, ее самодетерминации в разрешении социокультурных противоречий в процессе деятельности. Он может быть применен не

только на социетальном уровне исследования, но и для исследования отдельных социальных феноменов, тенденций и процессов, в том числе для исследования сферы профессионального поведения индивидов. Эффективным социокультурный подход в исследовании процесса профессиональной карьеры делает включение ее в систему профессионального самоопределения личности и фиксирование социокультурных противоречий и способов их разрешения самоопределяющимся субъектом в процессе построения карьеры.

Социокультурный характер процесса профессионального самоопределения позволяет рассматривать его во взаимодействии трех аспектов: личности, выбирающей варианты своего профессионального развития, социальных отношений, в которые включена личность и которые образуют социальные условия ее профессионального самоопределения, и профессиональной культуры, выполняющей ценностно-ориентирующую функцию по отношению к личности в процессе профессионального становления. Процесс карьеры обусловлен характером взаимодействия этих компонентов и представляет собой постоянное разрешение личностью противоречий между социальными отношениями и тенденциями профессиональной культуры. Способы разрешения этих противоречий формируют стратегию ее профессиональной карьеры, реализация которой образует карьерную траекторию и меняет для самой личности противоречивые условия ее дальнейшего самоопределения в профессиональной сфере.

Ситуация конца XX – начала XXI вв. характеризуется следующими противоречиями в сфере профессионального становления. Во-первых, с одной стороны, происходит резкое формирование новых социальных отношений, обусловленных тенденциями изменения социально-профессиональной структуры (социальная дифференциация, появление новых про-

фессиональных и социальных групп, изменение статуса старых), возникновением рынков труда и образовательных услуг, а с другой – сохраняются старые культурные стереотипы занятости, «карьеризма», прежние профессионально значимые ценности и стандарты профессионального поведения, ориентирующие индивида на построение линейной карьеры в русле полученного профессионального образования. Во-вторых, с одной стороны, повышается роль новых ценностных ориентиров на мобильность и гибкость в профессиональной занятости, формируются новые культурные образцы профессиональной карьеры с одновременным увеличением значимости прагматических ценностей в сфере труда, а с другой – происходит консервация социальных отношений, опирающихся на социально-профессиональную структуру с невысокими возможностями мобильности, особенно для молодежи, на отсутствие социальных механизмов, способствующих быстрой профессиональной переориентации.

При эффективном разрешении социокультурных противоречий личность выстраивает успешную стратегию карьеры, ведущую к профессиональному развитию и самореализации. Если же личности не удастся адекватно разрешить противоречия, то она вынуждена использовать адаптивные стратегии, обеспечивающие ее функционирование в рамках профессии или какой-либо сферы занятости. Значимыми внутренними факторами эффективного разрешения социокультурных противоречий в ситуации профессионального самоопределения, на наш взгляд, являются наличие в мотивационной сфере личности ценностной ориентации на продвижение и карьеру и сформированность профессиональных интересов как результат освоения профессиональной культуры.

Стратегию профессиональной карьеры мы можем определить как систему ценностно-ориентирующих целей в профессио-

нальной жизни индивида, а также способов их достижения, сконструированную личностью с учетом соотношения своих ресурсов и социально-профессиональных капиталов с условиями ее последующей реализации. Под формированием карьерной стратегии следует понимать процесс сознательной и рациональной деятельности личности по выбору способов достижения значимых ценностей-целей в профессиональной деятельности и их соотношению в долгосрочной временной перспективе.

Эмпирическим материалом для данной статьи послужили результаты неформализованного интервью с выпускниками вузов, проведенного в 2002 и 2010 гг.² В качестве основных тематических блоков интервью выступили: мотивация выбора профессии и вуза, оценка полученного в вузе образования, проблемы и способы трудоустройства после вуза, вторичное профессиональное самоопределение, возможности профессионального продвижения, профессиональные планы выпускников. На основании высказываний респондентов построена типология стратегий выбора профессиональной карьеры. В основание типологии положено несколько значимых факторов, дифференцирующих выпускников вузов: приверженность выбранной специальности, ориентированность на продвижение в профессии, степень самостоятельности субъекта в формировании стратегии карьеры. Получено *четыре типа профессиональных стратегий*: 1) «потенциальные профессионалы», 2) «мобильные карьеристы», 3) «стабильные занятые», 4) «неопределившиеся», или «депрофессионализованные».

1. «Потенциальные профессионалы». Оценивая фактор приверженности профессии в данной группе, следует характеризовать этих респондентов как приверженных своей профессии, работе, делу, в высокой степени в них заинтересованных; для них

выбранное дело, занятие соотносятся с целью жизни. Для «потенциальных профессионалов» характерен прежде всего достаточно ранний выбор если не специальности, то сферы применения своих сил, области профессионального развития: *«Сколько себя помню, мечтал стать водителем, может, это отчасти и повлияло на выбор будущей профессии»* (инженер-конструктор). Формируя свою стратегию карьеры после вуза, они уже имеют основательный ценностно-ориентирующий фундамент. На их выбор профессии оказали влияние родители, родственники, друзья, старшие товарищи, но не в виде советов или указаний, а как примеры, эталоны для подражания: *«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»* (детский врач-реаниматолог). Несмотря на очевидное влияние (не манипулятивное, а нравственное) родителей, старших друзей, родственников, сам выбор профессии осуществляется ими самостоятельно, вдумчиво и осознанно. Главная и наиболее ценная характеристика респондентов данного типа – это их восприятие профессии, своего дела как жизненного призвания, невозможность на сегодняшний момент представить себя вне своей работы и профессии. Для них характерны такие отзывы о профессии, как *«это мое»*, *«моя судьба»*, *«мое дело»*. Для респондентов этого типа несвойственно перебирать разные варианты, направлять документы в несколько вузов в расчете поступить по набранным баллам. Стратегия ими строится следующим образом: четко выбрав единственный значимый профессиональный путь, приложить максимум усилий, чтобы осуществить его. Полученное в вузе образование они высоко ценят не столько в плане освоения специальности, сколько в плане общечеловеческой, куль-

² Первая когорта выпускников заканчивала вуз в период 1997–2001 гг., а вторая – в период 2005–2009 гг.

турологической функции образования: *«Вуз – это, наверное, место, где каждый человек становится именно Человеком с большой буквы»* (экономист).

«Потенциальные профессионалы» очень детально, красочно и заинтересованно описывают свою повседневную работу, случаи из практики, подробно рассказывают о своих обязанностях и достижениях. Для представителей этой группы свойственна ориентация на продвижение, на рост в профессии, нацеленность на карьеру. Но в основные ценностные ориентации сама по себе карьера не входит, а рассматривается скорее как способ продвижения вперед: *«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»* (экономист). «Потенциальные профессионалы» достаточно четко проектируют свое профессиональное будущее. Если это открытие своего дела, то оно неизбежно связано с профессией и имеет уже определенные конкретные очертания.

2. «Мобильные карьеристы». К этой группе респондентов отнесены те, кто практикует нелинейный тип карьеры; для них характерны довольно резкие смены профессии, сферы деятельности, переходы между организациями, смены мест работы. В новой сфере деятельности они находят свое «новое» призвание, интерес, увлекаются новым делом и добиваются в нем существенных успехов. Сами они довольны таким «режимом» карьеры, испытывают удовлетворение от возможностей мобильности. Даже если «мобильные карьеристы» увлечены своей работой, никогда не зарекаются ее сменить. В отличие от предыдущей группы, «мобильным карьеристам» более свойственна ориентация на «профессию для себя» (что они могут получить от профессии, как себя реализовать), а не «профессия для других» (что я мог бы со-

вершить, изменить, дать людям, занимаясь этой профессией). При выборе вуза для них достаточно значимы его престижность и качество образования: *«Ну, УрГУ – это очень большой вуз в нашей области и нашего города, очень хорошее образование там дается, и поэтому и выбрала»* (историк, работает менеджером по связям с общественностью). Для «мобильных карьеристов» характерна профессиональная занятость в студенческие годы, но, как правило, она не связана с получаемой в вузе специальностью. Для респондентов она весьма значима как начало трудовой карьеры. В сравнении с другими типами эта группа более всего склонна к самостоятельному поиску работы. При смене профессии новая сфера деятельности для них постепенно становится как бы «своей», интересной и достойной применения сил. Накопленный еще на первой работе опыт и свое профессиональное образование респонденты стараются не забывать, а использовать на своей новой карьерной ступени (как определенный карьерный капитал). Отличительная черта этой группы – стремление ее участников идти наверх, делать карьеру, развиваться. Очень важное значение для них имеет совершенствование в своем деле, но о карьере они говорят предпочтительно как о росте в должности (выход на новый уровень полномочий) и в зарплате. Профессиональные планы «мобильных карьеристов» достаточно четкие и определенные, как правило, они связаны с развитием и совершенствованием в актуальной сфере занятости. Отличают их от первой группы более позднее самоопределение в профессии, на более зрелом этапе жизни, и, как следствие этого, – меньшая приверженность конкретной профессии и большая ориентированность на перемещение.

3. «Стабильные занятые». Респонденты данной группы трудоустроились и работают по специальности, полученной в вузе. За время своей профессиональной карьеры они стабильно работают на одном и том

же месте. В целом удовлетворены своей работой, считают ее интересной или неплохой, однако стремление сделать карьеру, продвинуться в своей профессии у них выражено слабо. Одновременно и сильной заинтересованности в том деле, которым они занимаются, у них тоже нет. Выбор специальности и вуза у этих респондентов как таковой отсутствует, это не самостоятельный выбор, он делается под влиянием или по прямому указанию родителей. Респонденты данного типа зачастую при поступлении используют блат, связи: *«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»* (инженер отдела изысканий). К родственным связям как способу достижения намеченной цели «стабильные занятые» прибегают, не только поступая в вуз, но и при трудоустройстве. Стратегия избегания трудностей проецируется и на дальнейшую карьеру. Приведем достаточно характерное описание ими своей работы: *«... Работа не сложная и сейчас, наверное, уже понимаешь, что нас здесь избыток. Нас здесь много, а работы немного»* (государственное и муниципальное управление). Респонденты данной группы мало говорят о содержании своей работы, затрудняются сказать о своих достижениях. В планах респондентов данного типа практически отсутствует профессиональный рост, продвижение, получение второго образования, какие-либо курсы. Одно из ключевых слов респондентов данного типа – «стабильность». Они довольно часто говорят о деньгах, но деньги – это для них прежде всего стабильный доход, пусть не очень большой, но гарантированный.

4. «Депрофессионализованные». Для стратегии данного типа характерны слабая ориентация на специальность, полученную в вузе, и отсутствие стремления сделать карьеру, преуспеть в профессии. Их профессиональный путь весьма нестабилен,

они меняли много мест работы и организаций. Профессия, получаемая в вузе, их заведомо не интересовала (нужен был диплом, какое-то высшее образование). Актуальная занятость «депрофессионализованных» не просто не связана со специальностью, но и зачастую вообще не требует высшего образования. Большая часть их карьерного пути зафиксирована в таких должностях, как «помощник», «секретарь» и т.д. В отличие от «мобильных карьеристов», ни одна из пробуемых областей не заинтересовала их всерьез и надолго. Для стратегии данного типа характерна случайная мотивация в выборе профессии и вуза («легче поступить», «выбрал вуз поближе к дому», «поступил по благу» и т.п.), некоторые даже затрудняются сформулировать свои мотивы: *«Учиться-то надо, вот и пошли»* (инженер-механик, работает охранником). В отзывах об учебе в вузе преобладают критические оценки. Отношение к своей теперешней работе носит отпечаток временности, несерьезности: *«Но я же сам понимаю, что для меня это место временное, просто какой-то период, где-то перекантывать. Я здесь не выкладываюсь на полную и я здесь не перетруждаюсь»* (инженер-технолог, работает администратором студии танца). Серьезную, настоящую работу они, как правило, ждут в будущем, но каких-либо реальных шагов для ее получения не предпринимают. Для данной стратегии характерны не только отсутствие представления о способах достижения профессиональных целей, но и крайняя расплывчатость, неопределенность самих целей.

Таким образом, две среди рассмотренных стратегий – потенциальные профессионалы и мобильные карьеристы – были отнесены нами к успешным как в объективном, так и в субъективном плане. Основное отличие данных стратегий от неуспешных определяется включением респондентов этих типов в профессиональную культуру в процессе построения ими своей карьеры. «Мобильным карьеристам» свойственно

сравнительно позднее самоопределение (пересамоопределение), тем не менее освоение профессиональной культуры в новой сфере деятельности у них происходит (прежде всего, этому способствует их мотивационная установка на успех, продвижение в профессиональной сфере). В результате освоения профессиональной культуры у респондентов данных типов появляется возможность самореализации в профессии. С одной стороны, «депрофессионализованные» не успевают усвоить ценности и нормы профессиональной культуры в силу частоты переходов между сферами труда, а с другой – внутренний фактор (низкая мотивация на профессиональные достижения) не способствует их «укоренению» в какой-либо профессиональной области. «Стабильные занятые», несмотря на работу по полученной в вузе специальности, интегрируются в свое профессиональное сообщество формально и остаются чужды профессиональной культуре.

Необходимо отметить, что «мобильные карьеристы» как определенный тип стратегического поведения начал распространяться в 1990-е гг. и представлял собой способ разрешения выпускниками вузов того времени социокультурного противоречия между новыми социальными отношениями (новой иерархией престижа профессий, сужением потребностей в специалистах в производственном секторе и другими) и старым культурным образцом следования полученной специальности.

Данная стратегия, по сути, представляет собой компромисс между необходимостью сменить невостребованную профессию и поиском своего призвания, которое все-таки находится в новой сфере занятости и ведет к успеху. Категория «депрофессионализованных» распространяется позже, после 2000 г., в контексте более благоприятных социальных условий, но уже вне влияния старого культурного стереотипа профессионализма, который утрачивается, а прагматизация ценностей усиливается.

В связи с этим представляется опасной тенденция, характерная сегодня для системы профессионального образования, а именно вытеснение ориентации на формирование профессиональной культуры и замещение ее ориентацией на формирование набора компетенций под потребности рынка труда. Это может способствовать распространению неуспешных стратегий с точки зрения возможностей самореализации, поскольку важнейший элемент системы профессионального самоопределения – профессиональная культура – выпадает из процесса построения карьеры.

Литература

1. Ахиезер А. Философские основы социокультурной теории и методологии // Вопросы философии. 2000. № 9. С. 29–45.
2. Лавин Н.И. Социокультурный подход и социетально-функциональные структуры // Социс. 2000. № 7. С. 3–12.

DIDKOVSKAYA Y. PROFESSIONAL STRATEGIES OF UNIVERSITY GRADUATES

The author analyzes the university graduates career building problems using the socio-cultural approach. We mark out socio-cultural conflict which lays in the foundation of the university graduates professional career strategies at the turn of the 21st century. We have built the young university graduates career strategies typology and marked out the factors of its success in professional self-identification.

Key words: professional career, professional self-identification, socio-cultural approach, university graduates, professional career strategies.

