

УДК 316.4

## СОЦИАЛЬНЫЙ МЕХАНИЗМ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ: ПРОЦЕСС ТРАНСФОРМАЦИИ

© 2015 г.

*Я.В. Дидковская*

Уральский федеральный университет им. Б.Н. Ельцина, Екатеринбург

diyana@yandex.ru

*Поступила в редакцию 18.06.2015*

Исследуется трансформация социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в российском обществе. Представлена авторская концепция социального механизма взаимосвязи социальных процессов; показано ее применение в анализе взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры; выделены ключевые элементы в структуре данного механизма: социально-профессиональная структура, социальные институты занятости и образования, стратегии профессиональной карьеры. Выявлена специфика трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры российского общества в периоды 1990-х и 2000-х гг.

*Ключевые слова:* социальный механизм, профессиональное самоопределение, профессиональная карьера.

### Введение

Трансформационные процессы, характерные для российского общества последних десятилетий, высветили ряд феноменов, наблюдаемых в сфере профессиональной занятости и профессионального образования и получивших неоднозначную оценку социологов. Эмпирическими исследованиями зафиксированы такие явления, как отложенное профессиональное самоопределение, сочетание учебной и профессиональной деятельности студентов, переплетение их образовательных и профессиональных траекторий, депрофессионализация индивидов и др. Данные явления нуждаются в комплексном теоретическом объяснении; кроме того, необходима теоретико-методологическая основа, которая позволила бы провести такое объяснение.

Мы полагаем, что эти феномены сопряжены с трансформацией характера взаимосвязи между процессами профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в современном обществе. В настоящей статье мы попытаемся, исходя из социологического понимания взаимосвязи между процессами и явлениями социальной жизни, найти методологическую основу для эффективного исследования процесса трансформации взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой, а затем на основе результатов эмпирических исследований проследить процесс трансформации данной взаимосвязи в

российском обществе. Эмпирической базой статьи послужили материалы двух социологических проектов:

1) результаты пяти этапов мониторинга студентов вузов Свердловской области, проведенных авторским коллективом с нашим участием в период с 1995 по 2012 гг. (руководитель проекта Ю.Р. Вишневецкий; на всех этапах мониторинга сохранен объект исследования – студенты третьего курса; 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; объем выборки в 2012 г. составил 1495 студентов 13 вузов области);

2) результаты двух этапов исследования выпускников вузов Свердловской области со стажем работы после вуза от одного до пяти лет, проведенного нами в период с 2002 по 2010 гг. (на обоих этапах исследования использовался анкетный опрос выпускников вузов по идентичному инструментарию, с применением целевой квотной выборки (объем выборочной совокупности в 2002 г. составил 304 выпускника, в 2009 г. – 302 выпускника); данное трендовое исследование охватило две когорты поствузовской молодежи,

первая из которых окончила вуз в 1997–2001 гг., а вторая в 2005–2009 гг.).

**Концепция социального механизма  
как методология изучения взаимосвязи  
профессионального самоопределения  
и профессиональной карьеры**

В социологии понимание и исследование взаимосвязи обычно сопряжены с понятием системы, поскольку между элементами системы, в качестве которых выступают социальные действия и взаимодействия, социальная структура, социальные изменения и процессы, предполагается наличие отношений взаимосвязи. В качестве такой системы может быть рассмотрен социальный механизм взаимосвязи социальных процессов.

В социологии социальный механизм трактуется в двух аспектах: в процессуальном – как совокупность социальных процессов, обеспечивающих функционирование системы (так, выделяют механизмы социализации – идентификацию, адаптацию, целеполагание и т.д.), либо в системном – как систему 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 данной категории в анализе взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

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, образует целостный феномен, проанализировав который возможно наиболее полно и детально вскрыть сущность происходящих процессов в сфере труда, образования и профессий.

Исследуя социальный механизм взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, мы будем опираться на интегративный подход, идеи которого отражены, прежде всего, в работах представителей «деятельностно-активистской парадигмы» (П. Бурдые, Э. Гидденса, М. Арчер, П. Штомпки), поскольку полагаем, что он в существенной степени раскрывает двойственную природу со-

циального механизма – его одновременную системность и процессуальность.

Ключевым моментом интегративного подхода является перенос исследовательского акцента со структур на действия, на процесс структурирования. Так, согласно Э. Гидденсу система не есть образ социальных отношений, она заложена в самих действующих отношениях, ограничивает их действия, но одновременно разрешает их, в действии воспроизводится и изменяется [1]. Отсюда в системе можно зафиксировать процесс структуриации – смену состояний социальной системы, ее динамизм, движение, изменение ее элементов и связей между ними, а это и есть социальный процесс. Системы имеют процессную природу, изменчивый характер, следовательно, социальный механизм взаимосвязи представляет собой систему, способную к трансформациям.

Являясь одновременно и системой взаимодействующих элементов, и процессом, социальный механизм позволяет, с одной стороны, исследовать взаимосвязь между процессами профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как целостность, выделяя уровни, элементы и связи между ними; с другой – 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.

Таким образом, под социальным механизмом взаимосвязи профессионального самоопределения и карьеры мы понимаем сложную, в определенной степени устойчивую систему взаимодействующих условий и факторов, определяющих совместное протекание и взаимовлияние процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры и имеющую способность к постоянным изменениям, находящуюся в процессе трансформации.

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.

Макроуровень анализа представлен такими элементами социального механизма, как, во-первых, социально-профессиональная структура конкретного общества, а во-вторых, социальные институты, функционирование которых связано со сферой труда, образования и профессий в современном обществе.

Концентрируя внимание на роли, которую играет социально-профессиональная структура во взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, мы придаем основное значение тому, 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. Субъективные представления индивидов о возможностях продвижения для представителей определенной профессиональной группы зафиксированы в престиже. Он содержит *вероятностную* оценку карьеры и тем самым связывает ее с процессом профессионального самоопределения, поскольку именно вероятностная оценка возможностей карьеры входит в мотивационную структуру выбора профессии, детерминирует профессиональные ориентации, а они, в свою очередь, формируют предпочтения и выбор.

Социально-профессиональная структура образует контекст макроуровня, в котором оформляется взаимосвязь между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой за счет функционирования социальных институтов, связанных с регулированием деятельности в сфере занятости, образования и профессиональной подготовки, то есть рынка труда и профессионального образования.

Тенденции рынка труда, определяемые глобальными, локальными, демографическими, экономическими и другими факторами, образуют определенную динамическую систему условий или «правил игры» для обеспечения занятости индивидов (первичной, вторичной, дополнительной, нетрадиционной) и движения трудовых ресурсов или профессиональной мобильности. Для характера взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры имеют значение создаваемые рынком труда возможности занятости, которые дифференцированы по разным профессиям и занятиям. Субъективная оценка данных возможностей входит в систему мотивации профессионального выбора (представление о востребованности данной профессии, данного вида труда, о наличии трудовых вакансий). 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.

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 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. Выступая лифтом социально-профессиональной мобильности в обществе, образование создает возможности изменения социально-профессиональных статусов для индивидов и групп, их восходящих перемещений, карьеры.

Движение от микроуровня системы в исследовании социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры предполагает выделение в нем такого элемента, как стратегии профессиональной карьеры индивидов.

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

Мы полагаем, что в условиях перманентности социальных изменений и постоянных трансформаций современного общества необходимы иные акценты в интерпретации стратегий профессиональной карьеры (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 проблематичной.

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. Применительно к целям нашего анализа мы вынуждены конкретизировать широкое поле жизненных шансов, ограничившись категориями «шансы на занятость» и «шансы на карьерное продвижение».

Формируя стратегии профессиональной карьеры, 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. Поскольку стратегия профессиональной карьеры реализуется индивидами через выбор в ситуации профессионального самоопределения и именно так выстраивается профессиональная траектория индивидов, то она (стратегия) и обеспечивает взаимосвязь процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на микроуровне.

Говоря о процессе трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, мы согласны с П. Штомпкой, Т.И. Заславской и В.А. Ядовым, выделяющими в качестве сущностного признака трансформационных изменений системы качественные изменения, имеющие комплексный характер, т.е. предполагающие изменения ее элементов и связей между ними [2, с. 39; 3].

Под трансформацией социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры мы будем понимать качественные перманентные изменения его элементов на разных уровнях системы (на макро- и микроуровнях) и их связей, которые ведут к появлению и утверждению нового, качественно иного характера взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Чтобы исследовать процесс трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры в современном обществе, необходимо проанализировать изменения его элементов на институционально-структурном уровне, включая изменения в социальных институтах, обеспечивающих занятость и профессиональную подготовку индивидов и изменения в социально-профессиональной структуре, а также на уровне индивидов, то есть изменения в стратегиях профессиональной карьеры.

### **Трансформация социально-профессиональной структуры и престижа профессий**

Трансформация социально-профессиональной структуры российского общества с начала 1990-х гг. происходила по нескольким направлениям. Мы полагаем особо значимыми для изменения характера взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой следующие:

- дифференциацию доходов социально-профессиональных групп;
- изменение статуса прежних социальных и профессиональных групп;
- появление новых социально-профессиональных групп и слоев.

На фоне высоких темпов роста дифференциации и неравенства основным фактором стратификации, критерием престижа профессий и занятий, а соответственно, и мотивом профессионального выбора и критерием успешности карьерного продвижения становится доход. С начала 1990-х гг. происходит резкая прагматизация мотивов профессионального самоопределения. Наиболее выражен этот процесс среди молодежи, что подчеркивается многими социологическими исследованиями. Наши исследования студентов вузов Свердловской области также показывают эту тенденцию: с 1995 по 1999 гг. мониторинг мотивов выбора профессии зафиксировал существенный рост мотива высоких заработков в выборе будущей профессии (с 52% до 77%), в последующие периоды вплоть до 2012 г. этот мотив остается доминирующим в иерархии мотивов (табл. 1). Значимость творчества в профессии, хороших отношений в коллективе, возможности приносить пользу людям, соответствия профессии способностям и знаниям постепенно снижается.

**Динамика мотивов профессионального выбора студентов,  
% от числа ответивших**

Что для Вас наиболее значимо в будущей профессии?	1995 г.	1999 г.	2003 г.	2007 г.	2009 г.	2012 г.
Возможность получать большие заработки, 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	–

\* «Тире» в таблице означают, что данная альтернатива не входила в инструментарий на данном этапе мониторинга.

Потеря статуса некоторыми прежними профессиональными группами способствовала вынужденному пересмотру своей профессиональной идентичности представителями этих социальных групп и слоев [4]. Появление новых слоев и профессиональных групп, в основном связанных с формированием сфер «рыночной» занятости, обусловило высокие темпы профессиональной и социальной мобильности и увеличение возможностей карьерного продвижения. Ведущая альтернатива выбора сферы занятости 1990-х гг. – это выбор между кризисным госсектором и более перспективным и привлекательным частным наймом, в основном в сфере торговли и услуг.

Трансформации социально-профессиональной структуры в 2000-е гг. имеют свою специфику в сравнении с трансформациями 1990-х гг. Ряд исследователей отмечает, что в 2000-е гг. происходит «закрытие» социальной структуры и скорость перемещений по социально-профессиональным позициям по сравнению с 1990-ми снижается [5, с. 5], явления массовой потери социально-экономического статуса целыми профессиональными группами на фоне резких структурных преобразований 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.

Не только возможность получения высоких доходов, но и фактор стабильности (а именно стабильного положения на рынке труда профессиональной группы, стабильности в отрасли, на предприятии) становится значимым для выбирающих карьерный путь индивидов.

Альтернатива профессионального выбора 1990-х – «трудоустройство в государственном или в частном секторе экономики» – в 2000-е гг. потеряла свое значение на фоне некоторого «выправления» дел в бюджетной сфере. Занятость в бюджетной сфере становится даже более привлекательной, так как дает более стабильный социальный статус и более прозрачные возможности карьерного роста, меньшую зависимость от экономических кризисов, определенные социальные гарантии, тогда как «рыночная» сфера показала свою уязвимость кризисам.

Появление структурных ограничений для занятия определенной социально-профессиональной позиции выражается в снижении темпов и масштабов социально-профессиональной мобильности, закрытии лифтов мобильности в 2000-х гг. в сравнении с 1990-ми. Это отражается на шансах на карьерное продвижение, которые, с нашей точки зрения, были выше в 1990-е гг. Сравнение данных опроса выпускников вузов, трудоустроившихся в период 1997–2001 гг. (когорта, опрошенная в 2002 г.) и в период 2005–2009 гг. (когорта, опрошенная в 2010 г.), демонстрируют различие их «карьерных шансов» (табл. 2).

Таблица 2

## Динамика роста зарплаты при смене места работы, %

Рост в зарплате в случаях перемещений	Когорты выпускников вузов	
	Когорта 1997–2001 гг.	Когорта 2005–2009 гг.
Перемещение без роста зарплаты	11	59
Перемещение с ростом зарплаты	84	33
Перемещение со снижением зарплаты	5	8
Всего*	100	100

\*За 100% принято число выпускников, сменивших место работы по крайней мере 1 раз.

Таблица 3

## Мобильность выпускников после первого трудоустройства, %

Уровень мобильности после первого трудоустройства	Когорты выпускников вузов	
	Когорта 1997–2001 гг.	Когорта 2005–2009 гг.
Не меняли место трудоустройства	74	82
Сменили место трудоустройства по крайней мере 1 раз	26	18
Итого	100	100

Выпускникам 1997–2001 гг. свойственна более высокая мобильность: среди них успели сменить место работы после первого трудоустройства 26%, а среди выпускников 2005–2009 гг. таких только 18% (табл. 3). Причем смена места работы в конце 1990-х гг. часто была связана со сменой сферы занятости и сопровождалась повышением дохода. Когорта, чей карьерный старт пришелся на вторую половину 2000-х гг., характеризуется более негативной динамикой достижений.

#### Трансформация институтов занятости и профессионального образования

К резким базовым институциональным изменениям 1990-х гг. в российском обществе, обуславливающим трансформацию социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, можно прежде всего отнести формирование рынка труда и рынка образовательных услуг.

Отмена системы планового распределения как взаимобязательств работодателя (государства) и специалиста, с одной стороны, создала новые возможности в построении профессиональных карьер. Индивиды получили более широкие возможности выбирать между организациями, предоставляющими разные условия труда, между сферами занятости, в том числе возможность отхода от первичного выбора, пересмотра направления профессиональной карьеры. Основной отход от массового распределения к «свободному диплому» состоялся в середине 1990-х гг. Согласно данным нашего исследова-

ния (табл. 4), в конце 1990-х гг. трудоустроивались по распределению уже только 7% выпускников, а в период 2005–2009 гг. – 4%. Более 50% выпускников нашли работу самостоятельно (через объявления, ресурсы сети Интернет и др.). Вторая когорта уже начинает использовать новый «рыночный» способ – рекрутинговое агентство. Однако характерный для российского менталитета способ трудоустройства через родственные ресурсы сохраняется.

Еще одним следствием отхода от массового распределения явилась вероятность безработицы. Согласно социологическим исследованиям, гарантия занятости начинает выступать фактором выбора профессии, индивиды пытаются выбрать специальности менее подверженные безработице [6, с. 229; 7]. Однако предвидеть это в условиях изменчивости рынка труда и изменчивости социального положения представителей разных профессиональных групп практически невозможно.

Определенной реакцией на вероятность безработицы становится получение «страховочного капитала» (набора образовательных ресурсов в виде второго высшего образования, степеней МВА, дипломов об окончании специализированных курсов, стажировок и т.д.), выразившееся в «образовательном буме» конца 1990-х – начала 2000-х гг. Многие социологические исследования зафиксировали рост ориентации на получение высшего образования в этот период, в том числе второго высшего [8; 9]. Данные нашего мониторинга студентов третьих курсов вузов Свердловской

Таблица 4

## Динамика способов трудоустройства после вуза, %

Каким образом Вы устроились на работу после окончания вуза?	Когорты выпускников вузов	
	Когорта 1997–2001 гг.	Когорта 2005–2009 гг.
Пошел на работу по распределению	7	4
Нашел работу самостоятельно	58	55
Помогли трудоустроиться родители, родственники	19	14
Помогли друзья, знакомые	14	15
Через рекрутинговое агентство	1	3
Другое	1	8
Всего	100	100

области также свидетельствуют об увеличении за период с 1995 г. по 2003 г. до 23% доли ориентации на получение второго высшего образования в структуре жизненных и профессиональных планов студентов.

Переход от гарантированного трудоустройства без необходимости поиска места работы к неопределенности ситуации рынка труда привел к смещению этапов получения профессионального образования и профессиональной деятельности, когда периоды занятости чередуются с периодами обучения или развиваются параллельно им. Эти явления зафиксированы практикой социологических исследований как студенческая занятость [10].

Доминирующим вектором трансформаций профессионального образования в 1990-е гг. являлась его коммерциализация. Процесс расширения сектора платного образования сопровождался увеличением форм образования, контингента студентов. За период 1992–2002 гг. прием в вузы утроился [11], а платный прием в вузы во второй половине 1990-х гг. увеличился на 40–50% [12]. Наблюдается рост спроса на различные формы дополнительного образования. Образование начинает рассматриваться как ресурс, который следует постоянно пополнять для построения успешной карьеры.

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

Рынок труда как социальный институт, регулирующий занятость, оказался более подвержен 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 полити-

ческой, экономической и социальной стабилизации того периода.

Важной чертой, определявшей ситуацию выбора траектории карьеры в 2000-х гг., являлось то, что к периоду 2005–2009 гг. новые «рыночные» профессии прошли этап институционализации. Если в 1990-е гг. сфера торговли и услуг пополнялась в основном за счет специалистов с высшим гуманитарным (социологи, философы, педагоги, психологи) или техническим (инженеры) образованием, практикующих нелинейный тип трудоустройства, то в 2000-е гг. система высшего образования выпустила на рынок труда дипломированных профессионалов в сфере менеджмента, маркетинга, связей с общественностью и рекламы, которые заняли свою нишу.

Вектор трансформаций института профессионального образования меняется с тенденции к коммерциализации и формированию и насыщению рынка образовательных услуг в 1990-е гг. на тенденцию к интеграции отечественной образовательной системы в мировое (первоначально европейское) образовательное пространство.

Прежде всего, на изменение характера взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры достаточно значимо повлияли появление возможности для самоопределяющихся индивидов подачи документов в несколько вузов и на ряд специальностей одновременно, а также изменение способа поступления в вуз – через единый государственный экзамен (ЕГЭ). 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 нарушает связь между его практически состоявшимся профессиональным са-

Таблица 5

## Профессиональные планы студентов, % от числа ответивших

Профессиональные планы	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 6

## Причины трудоустройства не по специальности у разных когорт поствузовской молодежи, %

Если Вы не устроились по специальности, то почему?	Когорты выпускников вузов	
	Когорта 1997–2001 гг.	Когорта 2005–2009 гг.
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

моопределением и профессиональной карьерой, которая выстраивается по профессии, на которую «хватило баллов».

Итогом трансформационных процессов социально-профессиональной структуры и институтов занятости и профессионального образования в 2000-е гг. становится двойственная ситуация: с одной стороны, существуют нестабильность и неопределенность шансов 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 снижают сами возможности реализации шансов на успешную занятость и продвижение для большинства индивидов.

#### Трансформация стратегий профессиональной карьеры

Изменения в стратегиях профессиональной карьеры за период 1990-х – 2000-х гг. можно охарактеризовать определенными тенденциями, которые выявило наше эмпирическое исследование студентов и выпускников вузов Свердловской области, а также исследования коллег.

Доминирующая тенденция 1990-х гг. заключалась в ослаблении ориентации на построение карьеры в рамках своей специальности, полученной в вузе. Карьерная траектория индивидов делала резкие повороты, прежде всего в сторону от профессии, выбранной в результате первичного профессионального самоопределения.

В период 1995–1999 гг. среди студентов третьих курсов вузов Свердловской области резко сократилось число планирующих уже на этапе обучения в вузе работать по специальности – с 66% в 1995 г. до 46% в 1999 г., то есть примерно на 20% за четыре года (табл. 5). Именно на данную возрастную когорту молодежи (третьекурсники 1995 г.) приходится резкий сдвиг в сторону неопределенности шансов на занятость и профессиональную мобильность – первичный выбор профессии, планирование профессиональной подготовки происходили в одних условиях, а окончание учебного заведения и старт профессиональной занятости – в совершенно иных.

В 2000-е гг. доля студентов, планировавших работать по специальности, была стабильно ниже 50%. Эта тенденция сопровождалась колебанием ориентаций на открытие своего дела и на получение второго высшего образования. В 1990-е наблюдалось 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 была 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. наблюдался рост числа студентов, планировавших получить второе высшее образование. Как правило, в планах студентов это экономическое образование, что сигнализирует о предположительной смене профессии. Кроме того, результаты мониторинга показывают, что более склонны планировать получение второго образования студенты, неудовлетворенные выбранной профессией, например, педагоги. То есть 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 снизилась до 9% в 2012 г.

Таким образом, мы видим, что в 1990-е гг. наблюдалось не только увеличение гибкости карьерных стратегий, подразумевающее смену профессиональной ориентации, но и расширение разнообразия возможных траекторий карьеры; в 2000-е гг. гибкость карьерных стратегий сохранилась и даже несколько усилилась, однако произошло некоторое сужение профессиональных планов.

Тенденция формирования «гибких» стратегий карьерного старта прослеживается и на когортах поствузовской молодежи, на примере которых мы можем проанализировать и реализацию таких стратегий.

Среди молодых специалистов, получивших профессию и вышедших на рынок труда в период 1997–2001 гг., трудоустроились по специальности чуть более 60%, и еще 20% трудоустроились в смежной области. Доля выпускников, трудоустроившихся по специальности, в период 2005–2009 гг. по сравнению с периодом 1997–2001 гг. продолжает снижаться с 62% до 55%, а доля выпускников, трудоустроившихся на работу, не связанную со своей специальностью, наоборот, возрастает (с 18% до 31%).

Важно, что первоначально у многих выпускников 1990-х гг. присутствовало желание работать по специальности, многие из них еще трудоустроивались по распределению, но затем на фоне институционально-структурных трансформаций были вынуждены сменить сферу занятости. Такую стратегию поиска места работы можно определить не просто как «гибкую», что фиксируют многие исследования профессио-

нальных планов молодежи, а как «вынужденно гибкую».

В 2000-е гг. тенденция формирования гибких карьерных стратегий продолжила развиваться и даже усилилась, однако у когорты 2005–2009 гг. ориентация на трудоустройство не по полученной профессии стала складываться на более раннем этапе. Об этом свидетельствуют указанные причины трудоустройства не по специальности представителями обеих когорт (табл. 6). Когорта 2005–2009 гг. изначально была более ориентирована на поиск работы не по специальности (сразу не планировали найти работу по специальности) в сравнении с когортой 1997–2001 гг.

Карьерная стратегия в 2000-е гг. изменилась с «вынужденно гибкой стратегии 1990-х» на «осознанно гибкую». Гибкость стала уже не адаптацией стратегии к резко изменившейся конфигурации шансов на занятость и карьерное продвижение, а изначально присущим ей атрибутом. Возможность смены, коррекции, пересмотра направления карьерной траектории начала присутствовать и учитываться индивидами в ситуации выбора в условиях перманентно нестабильных и непредсказуемых шансов на занятость и продвижение. В связи с этим в 2000-е гг. распространилось так называемое «отложенное» профессиональное самоопределение как элемент «осознанно гибкой» стратегии карьеры: получить любое высшее образование как определенный капитал, а уже по мере выхода на рынок труда определяться в профессиональной сфере.

### Заключение

В процессе трансформации социального механизма взаимосвязи профессиональной карьеры и профессионального самоопределения на смену простой линейной связи между данными процессами, основанной на определенной хронологической последовательности этапов профессионализации, приходит связь нелинейного типа, которая предполагает вероятностный характер появления профессионального самоопределения на карьерной траектории индивидов.

Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера могут выступать как инварианты причины и следствия: профессиональное самоопределение, состоявшееся на ранних этапах профессионального становления индивида, может определять соответствующий спектр карьерных траекторий, но и события на траектории профессиональной карьеры, их сочетание и значение, которое индивид придает

им, могут обуславливать выбор профессиональной идентичности. Возникает неразделенность процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на какие-либо этапы или стадии. Этап профессиональной подготовки, который ранее обеспечивал связь между этапом профессионального самоопределения и этапом карьеры практически «растворен» (смазан) в обоих процессах. Профессиональная карьера начинает развиваться еще до получения профессиональной подготовки и чаще вне связи с выбираемой профессией за счет распространения гибких стратегий карьеры.

В процессе трансформации социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры российского общества можно выделить, по крайней мере, два специфических периода.

В формировании стратегий 1990-х существенную роль играл резкий переход от стабильной конфигурации примерно одинаковых и предсказуемых шансов на занятость и профессиональную мобильность к ситуации профессионального самоопределения при дифференцирующихся нестабильных и неопределенных шансах. Возникшее противоречие между прежней системой профессиональной подготовки и выпуска специалистов, ориентированной на советскую структуру занятости, и новыми запросами формировавшегося в 1990-е гг. рынка труда, привело к тому, что произошло сужение данных шансов на трудоустройство и продвижение в рамках полученной специальности и одновременно расширение спектра шансов на смену сферы профессиональной деятельности. Поэтому гибкость карьерных стратегий 1990-х гг. заключается прежде всего в переоценке своих шансов через призму существенно прагматизированного ценностного сознания и в резкой смене направления карьерной траектории.

В 2000-е гг., с одной стороны, спектр возможностей стал шире, но с другой, их реализация ограничилась дифференцированными ресурсами индивидов, а возможности поворота карьерной траектории в сторону смены сферы профессиональной занятости – процессом «закрытия» уже прошедших стадию формирования «новых» социально-профессиональных групп. Спектр профессиональных планов начал сужаться.

Поэтому гибкость стратегий карьеры 2000-х гг. предполагает в большей степени не резкую смену направлений карьерной траектории, а сохранение спектра возможных траекторий на длительный период через отложенное первич-

ное профессиональное самоопределение, замещение его ориентацией на достижение определенного социально-экономического статуса, через формирование параллельных профессиональных траекторий еще в студенчестве, а также через процесс «размывания» (расширения) профессионального выбора.

Полагаем, что полученные результаты исследования процесса трансформации взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры могут быть использованы в формировании и совершенствовании социальной и молодежной политики в области профессионального образования и занятости. В частности, для достижения эффективной молодежной социальной политики мы рекомендуем следующее.

Во-первых, в условиях снижения доступности качественного профессионального образования необходимо вовлекать молодежь 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. Во-вторых, следует оказывать поддержку молодежным рекрутинговым агентствам, создавать и поддерживать сайты по поиску перспективной работы по специальности для студентов и выпускников, молодых специалистов. В-третьих, необходимо разрабатывать и расширять систему грантов для поддержки карьерного старта по результатам обучения и под предлагаемые молодежью проекты в бизнесе, в том числе по организации своего дела, в науке и искусстве.

На наш взгляд, указанные мероприятия должны помочь сочетать молодежи гибкие, мобильные карьерные стратегии с возможностью профессиональной самореализации, без которой невозможно достижение необходимого уровня профессионализма.

#### *Список литературы*

1. Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации. М.: Академический Проект, 2005. 528 с.
2. Штомпка П. Социология социальных изменений / Пер. с англ. М.: Аспект Пресс, 1996. 416 с.
3. Заславская Т.И., Ядов В.А. Социальные трансформации в России в эпоху глобальных изменений // Социологический журнал. 2008. № 4. С. 8–22.
4. Попова И.П. Профессиональный статус специалистов в меняющемся российском обществе. М.: Наука, 2004. 216 с.
5. Тихонова Н.Е. Социальная структура России: теории и реальность. М.: Институт социологии РАН, 2014. 408 с.

6. Горшков М.К., Шереги Ф.Э. Молодежь России: социологический портрет. М.: ЦСПиМ, 2010. 592 с.
7. 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](http://labourmarket.ru/Pages/conf1/book2_html/13_kireenko.htm) (дата обращения: 13.01.2015).
8. 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> (дата обращения: 15.04.2015).
9. Константиновский Д.Л., Красильникова М.Д., Малева Т.М., Рощина Я.М., Шишкин С.В. Анализ доступности высшего образования. Программа исследований // В кн.: Проблемы доступности высшего образования / Отв. ред. С.В. Шишкин. М.: НИСП Сигнал, 2003. 173 с.
10. Герчиков В.И. Феномен работающего студента // СОЦИС. 1999. № 8. С. 87–90.
11. 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: 10.12.2011).
12. Стратегии адаптации высших учебных заведений / Под ред. Т.Л. Клячко. М.: ГУ-ВШЭ, 2002. 324 с.

**SOCIAL MECHANISM OF INTERRELATION BETWEEN PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION AND PROFESSIONAL CAREER: THE TRANSFORMATION PROCESS**

*Ya. V. Didkovskaya*

Ural Federal University

The aim of the paper is to study the transformation of the social mechanism of interrelation between professional self-determination and professional career in Russian society. The paper considers the concept of the social mechanism of social processes interrelation and shows its application in the analysis of the interrelation between professional self-determination and professional career processes. The author highlights key elements in the structure of the mechanism: social-professional structure, social institutes of employment and education, career strategy. Some specific features of the transformation of the social mechanism of interrelation between professional self-determination and professional career in Russian society in the 1990s and 2000s have been identified.

*Keywords:* social mechanism, professional self-determination, professional career.