

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ЛИЧНОСТИ И ЭПОХИ: ФОРМИРОВАНИЕ НОВЫХ БИОГРАФИЧЕСКИХ СТАНДАРТОВ ЗАНЯТОСТИ

.....

А. Н. Дёмин<sup>1</sup>

Взаимодействие личности и эпохи рассматривается через понятие «биографические стандарты занятости». Рассмотрены новые биографические стандарты занятости, появившиеся в постсоветский период.

**Ключевые слова:** личность, жизненный путь, эпоха, биографические стандарты занятости.

Interaction of personality and epoch is viewed through the concept of «biographical employment standards». Some new biographical employment standards, which appeared in the post-Soviet period, are considered.

**Key words:** personality, course of life, epoch, biographical employment standards.

В настоящее время отчётливо выделяются три предметные области в психологии жизненного пути. Одну область образуют концепции, в которых главное внимание уделяется структуре жизненного пути и различным составляющим развития личности в течение жизни. Другая область включает в себя представления о личности как субъекте своего развития. Третью область составляют теоретические положения и эмпирические исследования, в которых жизненный путь рассматривается в качестве пространства активного взаимодействия личности и эпохи.

Цель статьи — анализ последней из названных предметных областей через призму психологии занятости и попытка систематизировать соответствующие формы взаимодействия личности и эпохи.

Объектом изучения в психологии занятости выступают, с одной стороны, внешний рынок труда и формы нерыночной занятости (участие в домашнем хозяйстве, неоплаченной благотворительной деятельности и т. п.), с другой сто-

<sup>1</sup> Дёмин Андрей Николаевич – доктор психологических наук, профессор кафедры социальной психологии и социологии управления Кубанского государственного университета. Эл. почта: demin@manag.kubsu.ru

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ № 13-36-01037.

роны, внутренний рынок труда (занятость в организациях); предметом психологии занятости служат психологические явления и закономерности, связанные с вовлечением населения в различные виды и формы трудовой занятости, участием в них, выходом/исключением из них и протекающие на уровне личности, малой группы, организации, общества.

При рассмотрении жизненного пути как пространства взаимодействия личности и эпохи традиционно обращаются к идее Б.Г. Ананьева о том, что историческое время с его политическими, экономическими, культурными, техническими и прочими преобразованиями глубоко проникает во внутренний механизм индивидуально-психического развития, поэтому психологическое изменение структуры личности, её характера и таланта в ходе индивидуального развития нельзя представить вне категории исторического времени [2, с. 112].

Аналогичной позиции придерживался Э. Эриксон. Он указывал на существование тотального процесса, одновременно регулирующего индивидуальные жизненные циклы, последовательность поколений и структуру общества [9]. Несомненный интерес представляют его рассуждения о возможности влияния технологических, экономических, идеологических тенденций, господствующих в данный период развития общества, на психосоциальное развитие человека. Например, чувство разделения труда и различия возможностей, или, как он его называет, чувство технического этоса культуры, начинает развиваться уже в младшем школьном возрасте, поэтому вытекающие из господствующей технологии манипуляции должны осмысленно дойти до школьной жизни, поддерживая в каждом ребёнке чувство компетентности. В отрочестве в наиболее выгодном положении оказывается та часть молодёжи, которая хорошо подготовлена к расширяющимся технологическим тенденциям и поэтому может идентифицировать себя с новыми ролями, предполагающими компетентность и творчество. В этот период сознание молодого человека особенно чувствительно к идеологическому потенциалу общества и производным от него ценным «способам жизни».

Рассматриваемые подходы фиксируют общее влияние эпохи на личность, для конкретизации которого мы предлагаем использовать понятие *биографический стандарт занятости*. Это результат синхронизации индивидуальных жизненных путей и его психологических составляющих, выработка типичных для людей предпочтений, оценок, переживаний, форм поведения в сфере занятости, которые одновременно складываются и закрепляются у современников, являются результатом их сходной активности и явного/неявного сравнения и согласования.

За последние два десятилетия в жизни наших соотечественников появился целый ряд новых биографических стандартов занятости. Анализ опубликованных исследований позволяет отнести к их числу следующие феномены.

*Учащение индивидуальных кризисов занятости и, как следствие, рост психологической напряжённости карьеры.* В течение жизни современный человек сталкивается с трудностями при первом выходе на рынок труда, он может оказаться в ситуации безработицы, длительной невыплаты заработной платы, реорганизации предприятия, его слияния с другим предприятием и т. п. Отдельные виды кризисов занятости имеют сложную внутреннюю дифференциацию. В частности, безработица может переживаться в форме кризиса потери работы, кризиса несоответствия квалификации, кризиса утраты профессии [4] и т. д.

Отдельные виды и типы кризисов могут неоднократно повторяться, удваиваться или утраиваться (если человек занят, например, на нескольких работах), иметь разные последовательности, способы и эффективность преодоления. Поскольку кризисы занятости сопровождаются существенным изменением социального, материального, профессионального статусов и ухудшением психологического благополучия, они служат серьёзным испытанием для человека и в своей совокупности определяют своеобразие и уровень психологической напряжённости карьеры и жизненного пути в целом.

В условиях социальных изменений напряжённость карьер возрастает по сравнению со стабильными историческими периодами, в одних социальных группах она выше, в других ниже, у кого-то ярко выражены внешние, статусные изменения, у кого-то преобладают внутренние, субъективные изменения. Построение классификации напряжённых карьер, социальных и психологических портретов их носителей, изучение способов преодоления (непреодоления) напряжённости на разных отрезках жизни — важная задача. В зарубежных исследованиях предложены межпоколенческие модели бедности, модели кумулятивных и непосредственных следствий личностно-средовых взаимодействий в условиях экономического стресса [12; 14; 15], которые вполне могут быть названы биографическими стандартами занятости для определенных категорий населения.

*Распространение феномена ненадёжности работы.* Основной единицей анализа жизненного пути принято считать события, событийные изменения, которые происходят в здоровье, внутреннем мире, семье и т. д. Возросший уровень неопределённости жизни заставил обратить внимание на другую единицу анализа — несобытийные изменения (они известны давно, но не попадали в центр внимания исследователей). Такие изменения возникают в результате ожидания события, ненаступления ожидаемого события и т. п. [17]. Особого внимания заслуживают ожидания различных угроз и роль этих ожиданий в структуре жизненного пути; их иллюстрацией является феномен ненадёжности работы (он выступает разновидностью индивидуального кризиса занятости, но его специфика и всё более активное распространение побуждают остановиться на нём особо).

В начале 1990-х гг. некоторые авторы полагали, что тема уязвимой, ненадёжной работы (из-за угрозы потерять её) имеет основания выделиться из психологии безработицы в самостоятельную область исследований [11], что в дальнейшем и произошло. За последние годы число исследований, посвящённых ненадёжности работы, значительно выросло, это обусловлено существенными изменениями на рынках труда. Как пишет З. Бауман, сейчас «никто не может чувствовать себя действительно незаменимым — ни уже изгнанные, ни получающие удовольствие от увольнения других. Даже самая привилегированная должность может оказаться лишь временной — «до особого распоряжения»» [3, с. 174].

Феномен ненадёжности работы имеет выраженную латентную природу. Он не обязательно воплощается в статусные изменения, например, человек может пережить поглощение его предприятия другим предприятием и сохранить своё место, уровень дохода и пр., но за это ему придётся заплатить психологическими изменениями. Как свидетельствуют результаты исследований, реорганизация и слияние предприятий (наиболее распространённые источники ненадёжности) в последующем приводят к существенному снижению общей самоэффективности, отрицательно влияют на преданность организации и уровень доверия работодателю, на склонность к положительному объяснению своей роли в жизненных успехах у тех, кто пережил эти ситуации и сохранил работу. Примечательно, что через год после реорганизации уровень общей самоэффективности у работников не только статистически значимо понижается, но и приобретает значение, характерное для категории работников, получивших уведомление об увольнении, и безработных, состоящих на учете в центрах занятости около полугода. Данный результат был получен сначала в диссертационном исследовании И. А. Петровой [7], а позже совсем на другой выборке — в дипломном исследовании Д. В. Колтуновой.

В целом ненадёжность работы становится неотъемлемой частью карьеры и жизненного пути. В этих условиях работникам, по меткому замечанию Р. Сеннета, приходится постоянно упражняться в депрессии [10], а сами эти упражнения становятся биографическими стандартами занятости.

К новым стандартам занятости относится и *новое понимание карьеры*. Её восприятие как непрерывного процесса, накапливающего результаты и ресурсы, постепенно сменяется восприятием карьеры как набора фрагментов, отрезков, когда нет пиков, но есть решение насущных, зачастую неожиданно возникающих задач. И повседневная жизнь, и научные тексты содержат немало подтверждений высказанному соображению. Как пишет К. А. Абульханова, сейчас жизнь оказалась разбита на короткие отрезки, определяющиеся наличием финансов; одновременно исчезла профессиональная стабильность и гарантированность определённого уровня жизни в определённых профессиях [1, с. 30].

Специально зададим искусственно усиленное противопоставление: если раньше карьера имела временную организацию, которая структурировалась целью, развивалась от меньшего к большему, то сейчас карьера имеет скорее пространственную организацию, это пространственное усилие (если не получается здесь — получится в другом месте и т.д.) может не дать внешних результатов-достижений. В таком случае критериями успешности становятся внутренняя удовлетворённость и возможность личностного развития в выбранном направлении до тех пор, пока не почувствуешь противодействия. Правомерность подобных рассуждений подтверждается современными концепциями «вариативной карьеры», «карьеры без границ», «гибридной карьеры» [10; 13 и др.], в которых делаются попытки адаптировать уже сложившиеся подходы к новым социально-экономическим реалиям и привлечь новые понятия и модели.

Возможно, между временной и пространственной организациями карьеры существуют взаимопереходы, некоторым людям удаётся это успешно продемонстрировать.

Важно отметить, что карьера — это не только получение престижной работы, профессиональное совершенствование, повышение зарплаты, рост удовлетворённости трудом и профессией, но и разнообразные потери и неудачи (например, попадание в ситуацию безработицы), периоды профессиональной стагнации и депрессии. Карьера шире профессионального развития личности, поэтому адекватным контекстом её изучения и интерпретации становятся процессы занятости. В пользу такого выбора свидетельствуют процессы размывания профессиональной идентичности людей и депрофессионализации занятости, когда для человека более значима работа как таковая (т.е. занятость вообще), а не профессия.

Полагаем, что у каждой возрастной группы формируется свой набор биографических стандартов занятости, дополняющий универсальный набор, характерный для разных социальных групп данной эпохи. Если брать современную молодёжь, к числу специфических стандартов занятости можно отнести следующие феномены.

*Элитарные профессиональные ориентации, освобождённые от социально-экономических ограничений.* Они проявляются в стабильно высоком интересе молодёжи к узкому кругу профессий, ассоциируемых либо с высоким доходом (например, юрист, экономист, менеджер), либо с новизной и редкостью (дизайнер, модельер, психолог и др.).

*Высокие образовательные, должностные и финансовые притязания.* В значительной, но не в полной мере этот стандарт совпадает с революцией притязаний молодёжи [6]. С одной стороны, высокие притязания есть результат влияния исторических обстоятельств на сознание и поведение молодых людей, с другой стороны, они оказывают сильное формирующее влияние на со-

циальные институты общества, включаются в механизмы их функционирования. В первую очередь это относится к биографическому стандарту высоких образовательных притязаний молодёжи. Специальный анализ показывает, что на протяжении всего постсоветского периода наблюдалась конвергенция образовательных притязаний выпускников школ и доступности высшего образования (отношение численности студентов, принятых в вузы, к численности учащихся, получивших аттестат о среднем общем образовании в соответствующем году). В рамках этой конвергенции притязания школьников выступили ведущим, провоцирующим началом, они подтягивали к себе объективные показатели высшего образования [5]. Скорее всего здесь действовали следующие факторы. Во-первых, имел место отложенный спрос на высшее образование, т. е. были соответствующие неудовлетворённые высокие потребности молодёжи, которые сформировались ещё в советское время. Во-вторых, в постсоветский период в рамках так называемого рывка к свободе государство отказалось от регулирования рынка труда и, следовательно, образования, а работодатели никак не обозначили себя в образовательной политике. По этой причине механизм наполнения высшей школы оказался в поле воздействия преимущественно одной силы — молодых людей и стоящих за ними домохозяйств с их социальными, финансовыми и прочими ресурсами и амбициями.

Следствием лёгкой реализуемости притязаний на высшее образование стали изменения в сфере трудовой занятости — наблюдается неуклонный рост доли лиц с высшим образованием в экономике, что не могло не привести к изменению социальных ожиданий на рынке труда. Об этом свидетельствует хорошо известный факт: при приёме на работу желательно или необходимо иметь высшее образование, даже если оно объективно не требуется; в итоге люди стремятся обрести соответствующий квалификационный документ.

Описанные процессы обусловили формирование ещё одного биографического стандарта занятости: *отношение к высшему образованию как потребительской норме*.

Суть этого стандарта занятости проявляется в том, что высшее образование в сознании молодёжи (и их родителей) превратилось в некую потребительскую норму, т. е. в то, чем должен обладать «каждый порядочный человек». Соответственно институт высшего образования стимулирует не столько выбор профессии, сколько добор этих статусных благ, наполнение той части потребительской корзины, которая отведена для приобретения символического капитала.

В более широком плане данное явление отражает размывание границ между высшим образованием, изначально призванным давать знания, и рынком. Вузы стремятся всеми доступными средствами удовлетворить спрос на высшее образование; знания, умения, навыки заменяются на компетенции — специальный язык корпораций, желающих вложить деньги в сферу образова-

ния, непосредственно включить его в свои организационно-технологические циклы; ненадёжность занятости преподавателей неуклонно растёт — в этом аспекте вузы перестали отличаться от промышленных, финансовых, торговых организаций, уже давно функционирующих в режиме рыночной неопределённости.

*Принятие молодёжью депрофессионализации занятости* (важна работа как таковая, а не профессия) и, как следствие, *низкая преданность полученной профессии и высокая готовность к карьерной мобильности*. Имеющиеся эмпирические данные свидетельствуют о том, что принятие депрофессионализации занятости — преемственное межвозрастное явление, оно характерно и для выпускников общеобразовательных школ, и для выпускников колледжей и ПТУ, и для выпускников вузов. Следствием данного явления становятся новые критерии жизненных и карьерных выборов, новые критерии поиска работы, меняются нормы взаимоотношений между работниками и работодателями.

В этой связи логично выделить ещё один новый биографический стандарт занятости — *высокую готовность к карьерной мобильности*.

В постсоветский период многие учащиеся общеобразовательных и профессиональных школ допускают изменчивость в своих будущих карьерах. При перемещении на рынок труда такие установки воплощаются в реальную карьерную мобильность. Например, четверть выпускников вузов хотя бы один раз меняет место работы в первый год после завершения учёбы. При сравнении с советским периодом это выглядит внушительной величиной. В связи с реформированием высшей школы, противоречиями и неопределённостью на рынке труда высокая готовность молодёжи к карьерной мобильности будет сохраняться.

Определённым образом сочетаясь, биографические стандарты занятости образуют стратегии социальной интеграции личности. В молодёжной среде на сегодняшний день отчётливо выделяются две такие стратегии. Для одной из них, присущей значительной части молодёжи, характерно допущение изменчивости в карьере, принятие депрофессионализации занятости, отношение к высшему образованию как потребительской норме; при перемещении на рынок труда данная стратегия, по-видимому, воплощается в частую смену организаций. Другой стратегии социальной интеграции, менее распространённой в молодёжной среде, свойственны приверженность профессии, отношение к высшему образованию как источнику профессиональных знаний; при перемещении на рынок труда данная стратегия, по-видимому, воплощается в обдуманный поиск стабильного места работы.

## Заключение

Биографический стандарт занятости рассматривается нами как способ конкретизации взаимодействия личности и эпохи и как один из теоретических инструментов в арсенале психологии жизненного пути. По своему содержанию данное понятие ближе всего к инструментам макропсихологического анализа жизненного пути.

За последние годы сформировался целый ряд новых биографических стандартов занятости: учащение индивидуальных кризисов занятости и рост психологической напряжённости карьеры; распространение феномена ненадёжности работы; новое понимание карьеры как пространственного усилия; элитарные профессиональные ориентации, освобождённые от социально-экономических ограничений; высокие образовательные, должностные и финансовые притязания, в совокупности создающие принципиально новую по сравнению с советским периодом субъективную позицию, с которой молодые люди выходят на рынок труда; отношение к высшему образованию как потребительской норме; принятие депрофессионализации занятости (важна работа как таковая, а не профессия), низкая преданность полученной профессии; высокая готовность к карьерной мобильности.

Было бы неверно анализировать формирование биографических стандартов занятости только по линии «от эпохи к личности», возможен анализ и в обратном направлении — «от личности к эпохе». Элитарные профессиональные ориентации, высокие образовательные притязания, высокая готовность к карьерной мобильности и другие стандарты занятости, сформировавшиеся в молодёжном сознании, оказывают влияние на институты высшего образования и рынка труда, демонстрируя тем самым специфические способы соединения жизненных путей с современной эпохой.

## Библиографический список

1. *Абульханова К. А.* Личность как субъект жизненного пути // *Время как фактор изменений личности.* Минск: ЕГУ, 2003.
2. *Ананьев Б. Г.* Человек как предмет познания. М.: Наука, 2000.
3. *Бауман З.* Текущая современность. СПб.: Питер, 2008.
4. *Бендюков М. А.* Психология профессионального кризиса у безработных: автореф. дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2009.
5. *Дёмин А. Н.* Соотношение притязаний школьников с социально-экономическими показателями региона // *Вопросы психологии.* 2011. № 1.
6. *Магун В. С.* Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодёжи: 1985–1995 годы // *Революция притязаний и изменение жизненных стратегий молодёжи: 1985–1995 годы.* М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998.



7. *Петрова И. А.* Психологические эффекты пребывания личности в неопределённой жизненной ситуации (на примере ситуации ненадёжной работы): автореф. дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2011.
8. *Сеннет Р.* Коррозия характера. Новосибирск: ФСПИ «Тренды», 2004.
9. *Эриксон Э.* Идентичность: юность и кризис: пер. с англ. М.: Изд. группа «Прогресс», 1996.
10. *Briscoe J. P., Hall D. T.* The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications // *Journal of Vocational Behavior*. 2006. Vol. 69.
11. *Burchell B.* Towards a social psychology of the labour market: or why we need to understand the labour market before we can understand unemployment? // *Journal of Occupational & Organizational psychology*. 1992. Vol. 65, № 4.
12. *Caspi A.* Why maladaptive behaviors persist: sources of continuity and change across the life course // *Studying lives through time: personality and development*/ed. by D. C. Funder, et al. 2-d ed. Washington: APA, 1996.
13. *Defillippi R. J., Arthur M. B.* The boundaryless career: A competency-based perspective // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. Vol. 15.
14. *Elder G. H. Jr., Caspi A.* Economic stress in lives: developmental perspectives // *Journal of Social Issues*. 1988. Vol. 44, № 4.
15. *Garmezy N.* Vulnerability and resilience // *Studying lives through time: personality and development*/ed. by D. C. Funder, et al. 2d ed. Washington: APA, 1996.
16. *Rutter M., Rutter M.* Developing minds: challenge and continuity across the lifespan. London: Penguin books, 1993.
17. *Socol M., Louis M. R.* Career transitions and life event adaptation: integrating alternative perspectives on role transition // *Role transitions, explorations, and explanations*/ed. by V. L. Allen & E. Van de Vliert. New York: Plenum press, 1984.

## References

1. *Abul'hanova K. A.* Lichnost' kak subjekt zhiznennogo puti // *Vremja kak faktor izmenenij lichnosti*. Minsk: EGU, 2003.
2. *Ananyev B. G.* Chelovek kak predmet poznaniya. M.: Nauka, 2000.
3. *Bauman Z.* Tekuchaja sovremennost'. SPb.: Piter, 2008.
4. *Bendjukov M. A.* Psihologija professional'nogo krizisa u bezrabotnyh: avtoref. dis. ... d-ra psihol. nauk. SPb., 2009.
5. *Demin A. N.* Sootnoshenie pritjazanij shkol'nikov s social'no-ekonomicheskimi pokazateljami regiona // *Voprosy psihologii*. 2011. № 1.
6. *Magun V. S.* Revoliucija pritjazanij i izmenenie zhiznennyh strategij molodjozhi: 1985–1995 gody. M.: Izd-vo Instituta sociologii RAN, 1998.
7. *Petrova I. A.* Psihologicheskie efekty prebyvanija lichnosti v neopredelionnoj zhiznenoj situacii (na primere situacii nenadjozhnoj raboty): avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. Krasnodar, 2011.
8. *Sennett R.* Korrozija haraktera. Novosibirsk: FSPI «Trendy», 2004.
9. *Erikson E.* Identichnost': junost' i krizis: per. s angl. M.: Izd. gruppa «Progress», 1996.

10. *Briscoe J. P., Hall D. T.* The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications // *Journal of Vocational Behavior*. 2006. Vol. 69.
11. *Burchell B.* Towards a social psychology of the labour market: or why we need to understand the labour market before we can understand unemployment? // *Journal of Occupational & Organizational psychology*. 1992. Vol. 65, № 4.
12. *Caspi A.* Why maladaptive behaviors persist: sources of continuity and change across the life course // *Studying lives through time: personality and development* / ed. by D.C. Funder, et al. 2-d ed. Washington: APA, 1996.
13. *Defillippi R. J., Arthur M. B.* The boundaryless career: A competency-based perspective // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. Vol. 15.
14. *Elder G. H. Jr., Caspi A.* Economic stress in lives: developmental perspectives // *Journal of Social Issues*. 1988. Vol. 44, № 4.
15. *Garmezy N.* Vulnerability and resilience // *Studying lives through time: personality and development* / ed. by D.C. Funder, et al. 2d ed. Washington: APA, 1996.
16. *Rutter M., Rutter M.* Developing minds: challenge and continuity across the lifespan. London: Penguin books, 1993.
17. *Socol M., Louis M.R.* Career transitions and life event adaptation: integrating alternative perspectives on role transition // *Role transitions, explorations, and explanations* / ed. by V.L. Allen & E. Van de Vliert. New York: Plenum press, 1984.