

УДК 378
М-19
К-58

Малин Сергей Викторович

кандидат педагогических наук,
начальник Управления реализации программ в сфере молодежной политики Федерального агентства по делам молодежи Министерства спорта, туризма и молодежной политики РФ
тел. (903) 755-22-38

Кожевников Александр Евгеньевич

старший преподаватель кафедры «Организация работы с молодежью» Курганского государственного университета
kozhevnikov-orm@yandex.ru

К вопросу о специфике профориентации в постиндустриальном обществе

Аннотация:

В статье представлены особенности профориентационной деятельности в условиях постиндустриального общества. Также определяется изменение характера и содержания трудовой деятельности в индустриальном и постиндустриальном обществах. Авторами выделены основные качества работника нового типа.

Ключевые слова: индустриальное общество, постиндустриальное общество, профориентация, профессиональная карьера.

Сегодня в лексиконе многих людей прочно укрепились словосочетания «информационное общество», «постиндустриальное общество», «информационно-коммуникационные технологии», «локальные и глобальные сети», «мультимедиа» и другие. Хотя еще несколько десятков лет назад подобные речевые обороты можно было встретить разве что у писателей-фантастов и самых оптимистичных философов. Последние 50 лет с их революционными темпами развития технологий и средств коммуникации радикально изменили окружающий мир. Эти изменения коснулись практически всех сфер деятельности человека – образования, государственного управления, экономики, энергетики, транспорта и т.д.

Преыдуший – индустриальный – этап развития общества обеспечил возможность количественного удовлетворения большинства потребностей человека. Новый этап свидетельствует о трансформациях качественного характера. Внедрение технологических новшеств влечет за собой изменение характера труда отдельного человека, предъявление к нему новых требований и предоставление новых возможностей. Динамика социально-экономических процессов делает традиционно сложившиеся принципы функционирования индивида во многих сферах нежизнеспособными в новых условиях. Это касается, прежде всего, образования и подготовки к дальнейшей трудовой деятельности. В связи с этим возникает необходимость провести теоретический анализ понимания характера труда, а также подходов к проблеме профориентации в постиндустриальных условиях.

Так, согласно Э. Тоффлеру, для индустриального общества необходим был работник, который практически независимо от сферы применения своего труда «безоговорочно выполнял бы указания, исходящие от начальства», и был «податливой унифицированной рабочей силой, в которой нуждалась электромеханическая технология и поточные линии на производстве» [1, с. 66]. Поэтому поточное и массовое обучение предполагало не только получение собственно знаний, но и формирование пунктуальности, послушания и готовности выполнять механическую, однообразную работу [2, с. 65]. Любые отклонения от установленных норм и правил наказывались, проявление творческой инициативы рассматривалось как угроза существующему порядку вещей.

Задачи повышения производительности труда в индустриальном производстве к началу XX в. потребовали оптимизации человеческого фактора, что проявилось в виде подбора работников, наиболее подходящих по своим психофизиологическим качествам, к определенным видам промышленного труда. Это, в свою очередь, привело к возникновению

профориентации – особого психолого-педагогического направления деятельности и социального явления.

Основоположник американской профориентации Ф. Парсонс выделил ряд положений при выборе профессии:

- каждый человек по своим индивидуальным качествам и профессионально значимым способностям наиболее оптимально подходит для единственной профессии;
- профессиональная успешность и удовлетворенность профессией обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии;
- профессиональный выбор является сознательным и рациональным процессом соотнесения индивидуальной диспозиции психологических или физических качеств с требованиями профессии [3, р. 16–18].

Такой способ «подгонки» человека под требования профессии был актуален до 1950-х гг. Это связано с широким распространением машинного типа производства и с относительно слабой динамикой научно-технических и социально-экономических изменений.

К 1960-м гг. научно-технический прогресс способствует существенным изменениям в теории и практике профориентационной работы. Помимо профессиональной подготовки работника и учета его способностей начинает уделяться значительное внимание его психологическим особенностям – интересам, мотивациям, ценностным ориентациям и т.п. Подгонка психофизиологических качеств («могу») к требованиям профессии («надо») была дополнена компонентом, включающим субъективный интерес и мотивацию («хочу»).

Определяя направления профориентационной работы, Д. Сьюпер в своей теории профессионального развития выдвинул следующие положения:

- каждый человек подходит к ряду профессий, а профессия – к ряду индивидов;
- в зависимости от времени и опыта меняются как объективные, так и субъективные условия профессионального развития, что обуславливает множественный профессиональный выбор;
- профессиональное развитие проходит через ряд индивидуальных стадий – «отрезков карьеры» [4, р. 58–64].

В связи с этим предполагается, что на разных этапах профессиональным развитием индивида можно управлять, преследуя две главные цели. Во-первых, учитывая уже существующие способности, интересы, свойства, профессиональные возможности личности, способствовать формированию новых интересов и способностей. А во-вторых, оказать поддержку индивиду в его стремлении «попробовать» различные профессии.

Таким образом, профессиональная ориентация в индустриальном обществе понимается как комплекс специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе вида занятости с учетом его психофизиологических качеств, требований профессии, мотивации к труду, а также социально-экономической ситуации на рынке труда.

1960-е гг. также характеризуются началом перехода передовых западных стран на новый этап экономического развития. Он характеризуется исчерпанием потенциала индустриального производства, снижением доли и значения промышленного производства за счет роста сферы услуг и информации. Этот этап получил название «постиндустриальное общество».

В.Л. Иноземцев считает, что истоки понятия «постиндустриальное общество» не могут быть определены с достаточной точностью. С его точки зрения, термин «постиндустриализм» был введен в научный оборот еще в начале XX в. А. Кумарасвами, автором ряда работ по доиндустриальному развитию азиатских стран. Впоследствии, с 1916 или 1917 гг., он достаточно активно использовался теоретиком английского либерального социализма А. Пенти, который обозначил таким образом идеальное общество, где принципы автономного и даже полукустарного производства возрождаются ради преодоления конфликтов, присущих индустриальной системе.

В 1958 г. американский социолог Д. Рисмен использует термин «постиндустриальное общество» в заглавии одной из своих статей, получившей известность локального характера. В 1959 г. профессор Гарвардского университета Д. Белл дал наиболее развернутое определение постиндустриального общества: «Это общество, в экономике которого приоритет перешел от преимущественного производства товаров к производству

услуг, проведению исследований, организации системы образования и повышению качества жизни; в котором класс технических специалистов стал основной профессиональной группой и, что самое важное, в котором внедрение нововведений во все большей степени зависит от достижений теоретического знания».

Постиндустриальное общество, по мнению Д. Белла, предполагает возникновение интеллектуального класса, представители которого на политическом уровне выступают в качестве консультантов, экспертов или технократов [5, с. 10].

В дальнейшем постиндустриальная проблематика становится одной из ведущих в западной философии и социологии, произошло осмысление того, что технологические факторы развития начинают превалировать над политическими и социальными.

В своей работе «Третья волна» Э. Тоффлер предпринимает попытку выявить новые факторы и условия, влияющие на изменение характера труда, а также определить новые требования к работнику в процессе его трудовой деятельности.

Прежде всего, новая экономика все больше зависит от обмена данными, информацией и знаниями, без которых невозможно ее дальнейшее развитие. А традиционные факторы производства — земля, труд, сырье и капитал — становятся менее значимыми, чем символические знания. В связи с этим рабочие становятся все менее взаимозаменяемыми, так как обладают подчас уникальным символическим знанием в определенной сфере. «Новым героем» становится новатор, сочетающий воображение и знание с действием, а не финансист, менеджер или рабочий [6, с. 607].

Изменения в трудовых отношениях в постиндустриальной экономике английский социолог З. Бауман определил следующим образом: «Сегодня ситуация меняется, и важнейшим элементом этой перемены становится приход новой, «краткосрочной» ментальности на смену «долгосрочной»... Согласно последним подсчетам, молодого американца или американку со средним уровнем образования в течение их трудовой жизни ожидают, по меньшей мере, одиннадцать перемен рабочих мест, и эти ожидания смены точек приложения своих способностей наверняка будут нарастать, прежде чем они сумеют найти для себя наилучший вариант» [7, с. 77–86].

Традиционные формы теряют свою значимость и актуальность, что способствует возникновению новых принципов и подходов, характерных для изменившихся условий окружающего мира. Трудовая деятельность и связанная с ней профессиональная ориентация теперь не «подгоняют» конкретного индивида под требования профессии, а учитывают, прежде всего, его личностные особенности, склонности и мотивации, предоставляя возможности для наиболее полной его самореализации и удовлетворения от своей деятельности. При этом увеличивается степень ответственности работника, от него требуется активность, гибкость мышления, способность к постоянному обучению и т.д. И это не зависит от сферы и направления деятельности. Необходимость постоянного развития диктуется, прежде всего, внешними условиями, а своевременное осознание этого способствует более успешному социальному функционированию как отдельного индивида, так и общества в целом.

Ряд западных специалистов в области профконсультирования выделяют следующие основные особенности изменений трудовой жизни индивидов в постиндустриальной экономике:

- постоянно растет количество изменений, что вызывает затруднение в планировании и построении долгосрочной профессиональной карьеры; решения относительно выбора профессии принимаются теперь в зависимости от жизненного этапа и условий;

- резко увеличивается профессиональная мобильность, возрастают требования к возможностям смены профессии, дальнейшего профессионального развития, а также к умениям и владению несколькими профессиями;

- «обучение длиною в жизнь» — участие индивида в профессиональном и общеобразовательном обучении становится необходимым в течение всей его жизни, что, в свою очередь, означает учащение циклов перехода от работы к обучению и обратно. Раньше такой переход зачастую осуществлялся только один раз — после обучения в трудовую жизнь [8, 9].

Исходя из выделенных особенностей, можно говорить о том, что в современном обществе определение содержания труда и профессии становится более трудным, а потому

и «прикрепление» к профессии и обретение профессиональной идентичности становятся все более проблематичными. Следовательно, отношение к труду становится более субъективным, зависимым от других людей и организаций, повышается роль рабочих групп и «человеческого» фактора. Высокий уровень профессиональных знаний и умений способствует увеличению влияния на трудовой коллектив, возникают возможности самостоятельной регуляции условий труда, а это, в свою очередь, предполагает наличие развитых социальных умений и коммуникативных способностей.

В связи с этим на направление профессионального развития наибольшее влияние оказывают такие факторы, как неопределенность выбора профессиональных возможностей и карьерной роли; взаимосвязь переходных карьерных процессов и перемен в жизни; индивидуализация и альтернативность опыта; переход от влияния социализации к влиянию изменения организационной роли и личностных изменений; ощущение ответственности за свою карьеру; нарушение субъективного цикла психологического успеха и другие. Все это определяет нелинейный и контекстно обусловленный характер профессионального пути работника в постиндустриальных условиях.

Такой путь профессионального развития оказывает влияние на организацию профориентационной деятельности. Профессиональная карьера как процесс управляется самим индивидом, причем критерием успешности оказывается субъективное значение — осознание своей успешности. D. Hall определяет этот критерий как «психологический успех». Поэтому большую значимость в профессиональной ориентации у отдельного индивида приобретают такие качества индивида, как способность быстро адаптироваться к часто меняющимся условиям трудовой среды, способность и мотивация к самообразованию и самообучению [10, р. 4–18].

При традиционном профориентационном подходе в схеме согласования «хочу-могу-надо» «надо» понимается как объективно существующая ситуация на рынке труда и объективно существующие перспективы ее развития. Задачей профориентации является ознакомление клиента с этой объективной ситуацией и решение проблемы согласования с профессиональными интересами и возможностями («хочу» и «могу»).

В профориентации постиндустриального этапа «надо» воспринимается всего лишь как субъективные представления клиента о рынке труда. Поэтому и консультирование представляет собой не ознакомление клиента с реальностью рынка труда, а выявление его представлений через рассказывание историй, рисуночные методики и прочие проективные техники и в необходимых случаях трансформация этих представлений, но лишь в той степени, в которой эти изменения позволяют человеку почувствовать себя более удовлетворенным. Не удивительно поэтому, что профконсультационный процесс представляет собой процесс, не ограниченный временными рамками и достижением конкретных целей.

Следовательно, профконсультационная практика представляет собой рассмотрение клиента как подсистемы в более широкой и уникальной системе «индивид – социально-трудовое и жизненное окружение» и в необходимых случаях трансформация этой системы.

Основными компонентами этой системы, по мнению W. Patton и M. McMahon являются:

- в подсистеме «индивид» (интраперсональные переменные): знания, умения, навыки, интересы, склонности, способности и ограничения, черты личности, убеждения, ценности, возраст, я-концепция, физические свойства, здоровье, гендер, сексуальные ориентации, этническая принадлежность, знания о рынке труда;

- в подсистеме «социально-трудовое и жизненное окружение» (переменные контекста): семья, принадлежность к определенной малой группе, социально-экономический статус, принадлежность к определенной социальной группе, актуальное рабочее место, рынок труда, образовательная система, место жительства, политические решения, исторические тренды, средства массовой информации, глобализация [11].

Эти компоненты сами являются системами, которые неравномерно изменяются во времени и по содержанию, при этом изменяются как сами подсистемы, так и связи между ними.

Динамика изменения компонентов системы «индивид – социально-трудовое и жизненное окружение» в условиях постиндустриального этапа социально-экономического развития именно за счет технологических и коммуникационных достижений приобретает

невозможные на предыдущем этапе темпы. Возникают профессии, существование которых ранее было невозможно, следовательно, профориентация и образование должны быть направлены не столько на получение конкретной профессии, сколько на вид профессиональной деятельности в целом. Поэтому личностные усилия индивида выходят на первый план. Именно от его компетентности, квалификации, умений использовать новые знания зависит его как экономическая, так и социальная состоятельность. Обучение в течение всей жизни, повышение квалификации и своевременной профессиональной переподготовки становится необходимостью для каждого экономически активного гражданина.

Ссылки:

1. Тоффлер Э. *Третья волна*. М., 2002.
2. Там же.
3. Super D.E. *Career and life development*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1987.
4. Там же.
5. Чугунов А.В. *Развитие информационного общества: теории, концепции и программы: учебное пособие*. СПб., 2007.
6. Тоффлер Э. Указ. соч.
7. Бауман З. *Возвышение и упадок труда // Социологические исследования*. 2004. № 5. С. 77–86.
8. Keskinen A. & Vahamottonen T. *An activity based approach to career counseling*. A paper presented in AIOSEP/IAEVG conference, Lisbon, 1991. September 9–13.
9. Peavy R.V. *The concepts and practices in career counseling: A research and development project*. A paper presented in the National Consultation and Vocational Counseling conference, Ottawa, Canada, 1992. January 21–23.
10. Hall D.T. & Briscoe J.P. (2006) *The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications*. *Journal of vocational behavior*. 69.
11. Patton W. & McMahon M. *Career development and systems theory: A new relationship*. Pacific Groove, CA: Brooks/Cole, 1999.