

В.В. Солодников, И.В. Солодникова

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА 40-ЛЕТНИХ РОССИЯН: СМЕНА МЕСТ РАБОТЫ

Авторы работают в Российском государственном гуманитарном университете (РГГУ). СОЛОДНИКОВ Владимир Владимирович — доктор социологических наук, профессор кафедры прикладной социологии. E-mail: solodnikovv@mail.ru

СОЛОДНИКОВА Ирина Валентиновна — доктор социологических наук, профессор кафедры социальной психологии. E-mail: 14a20ivs@mail.ru

В статье анализируется этап профессиональной карьеры россиян «среднего возраста», который связан со сменой работы. Рассматриваются точки зрения на эту проблему зарубежных и отечественных исследователей, а затем авторские эмпирические данные.

Ключевые слова: профессиональная карьера, перемена профессии, гендерная специфика.

С точки зрения зарубежных исследователей, профессиональный путь, который включает в себя все более продолжительный этап «поиска своего профессионального места», становится типичным для современных развитых обществ. Это связано с тем, что в последнюю треть XX века темпы социальных изменений стремительно возросли и охватили все стороны социальной жизни, в том числе профессиональной.

По мнению американского социолога Ф. Хадсона, большинству людей, живущих в современных постиндустриальных обществах, предстоит реализовать несколько профессиональных карьер на протяжении жизни. Традиционно профессиональная карьера человека представляла в виде линейной последовательности этапов карьерного роста на протяжении жизни. Многие зарубежные авторы отмечают, что в условиях быстроменяющегося рынка труда стабильный карьерный паттерн встречается все реже и реже. Все большее количество людей вынуждены несколько раз за свою трудовую жизнь менять не только место, но и содержание своей работы. Так, А. Тоффер пишет:

«Работникам приходится справляться с более частыми переменами в их работе, а также со сбивающим с толку чередованием переводов персонала, изменений продукции и реорганизаций»⁸. Он полагает, что в среднем современный человек переживает от 5 до 10 перемен работы за свою профессиональную жизнь. Аналогичную точку зрения на развитие карьеры высказывает и Ф. Хадсон: «Вы можете предвидеть изменения в карьере и планировать переезд, стремиться обогатить свою карьеру за счет горизонтальных перемещений, а не только вертикальных»⁹.

При этом именно начало трудового пути человека, по мнению многих исследователей карьеры, чаще характеризуется сменами места работы, чем более поздние и более стабильные ее этапы. Например, Е.А. Климов в качестве первого этапа становления профессионала выделяет *фазу оптации*¹⁰. В этой фазе перед человеком стоит необходимость выбора или вынужденной перемены профессии.

Дж. С. Раш, Эй. С. Пикок, Г.Т. Милкович (J.C. Rush, A.C. Peacock, G.T. Milkovich, 1980) отмечают, что первой стадией мужской карьеры является *неустойчивая стадия или стадия создания карьеры* (до 30 лет). В этом возрасте молодой человек ценит работу, которая интересна и не монотонна. Ни заработок, ни карьерная стабильность не являются в это время основаниями для выбора работы¹¹.

Д. Супер (Super, 1957) разделил профессиональный путь человека на пять этапов. Второй из них он называет *этапом исследования* (от 15 до 24 лет)¹². Юноши и девушки пытаются разобраться и определиться в своих потребностях, интересах, способностях, ценностях и возможностях. Основываясь на результатах такого самоанализа, они продумывают возможные варианты профессиональной карьеры. К концу этого этапа молодые люди обычно уже подбирают подходящую профессию и предпринимают попытки ее освоения.

Супер выделил четыре типа мужских профессиональных паттерна:

1. *Обычная карьера*, при которой работник осуществляет последовательную серию шагов, начиная свою карьеру с работы только летом, с частичной занятости в

⁸Тоффлер Э. Третья волна. – М.: ООО "Фирма "Издательство АСТ", 1999. – 607 с.

⁹Hudson F.M. The Adult Years. – N.Y.: Jossey-Bass Publishers, 1991. – P. 41.

¹⁰Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.

¹¹Цит. по: Вее Н.Л. The journey of adulthood. – N.Y.: Macmillan Publishing Company, 1987. – 512 p.

¹²Цит. по: Крайг Г. Психология развития. 7-е международное издание. – СПб.: Питер, 2000. – 998 с.

старших классах школы или во время обучения в колледже, а затем переходит на начальные ступени профессиональной карьеры и медленно движется вверх. Она совпадает с нормативными стадиями жизненного пути человека, включая кризисы.

2. *Стабильный карьерный путь* близок к предыдущему с той разницей, что мужчина приходит на работу сразу из школы или колледжа без подготовительной работы. Этот путь типичен для профессионалов (людей с высшим образованием) и «белых воротничков», для которых характерно постоянное продвижение, сопровождаемое обучением, в рамках постоянной профессиональной деятельности.

3. *Нестабильный карьерный путь* состоит из испытательного периода, который сменяется стабильным периодом, а затем наступает смена профессиональной деятельности. Таких циклов с апробацией различных профессий в течение жизни может быть несколько.

4. *Карьера с множественными пробами* - наименее постоянна, состоит из многочисленных переходов от нестабильных к стабильным периодам – практически в течение всей жизни. По данным Д. Супера, этот тип карьеры ассоциируется с высокими уровнями профессионального успеха.

Можно предположить, что в связи со стремительными изменениями на рынке труда, третий и четвертый карьерные паттерны будут встречаться все чаще, а первый и второй – все реже.

Следует отметить, что работа Д. Супера описывающая карьеру мужчины, была опубликована в 1957 г. Изменения на рынке труда, произошедшие с того времени, заставили как его самого, так и его учеников пересмотреть свою теорию и модифицировать ее¹³. Были внесены следующие дополнительные аксиомы:

- 1) со временем люди меняются по мере того как лучше понимают свою профессию и самих себя;
- 2) в формировании карьеры важную роль играют социальные факторы (такие как пол, раса, их взаимосвязь и т.п.);
- 3) развитие карьеры - результат процесса обучения и социального взаимодействия в течение жизни;

¹³ Sullivan Sh.E., Crocitto M. The Developmental Theories: A Critical Examination of Their Continuing Impact on Careers Research. http://sage-ereference.com/hdbk_career/Article_n15.html

4) необходимо учитывать индивидуальные различия удовлетворенности жизнью в целом и профессией в частности. На определенных этапах жизни работа/профессия могут оказываться на периферии Я-концепции человека.

Таким образом, Д. Супер стал понимать карьеру как более изменчивую и циклическую, отходя от ее понимания как линейной и вертикальной. Исследователь осознавал, что карьеры некоторых людей могут быть *нелинейными, прерывистыми* и даже, в его терминологии, *рецикличными (recycle)*, временами представляя собой возврат на ранние этапы карьеры.

М. Драйвер (Driver, 1979, 1982) был одним из первых, кто продлил паттерны карьерного развития за пределы линейных моделей, предложенных Д. Супером. Кроме того, *мотивы работы* отражают важность относительной величины вознаграждения, которая лежит в основе карьеры индивида и влияет на само понимание им карьеры. Он исходит из того, что предпочитаемый карьерный путь обусловлен тремя факторами:

1) *время карьерных выборов* (в юности, через цикличные временные интервалы или постоянно на протяжении карьеры);

2) *их изменчивость* (следует ли человек своим юношеским выборам в течение жизни, или же ежегодно / через несколько лет происходят изменения);

3) *направление карьерных изменений* (т.е. вертикальное, горизонтальное или отсутствие четкого направления).

Исходя из этого, он выделяет четыре концепции карьеры, различающиеся по предпочитаемым карьерным паттернам и мотивам работы:

1. *Линейная концепция*, близкая к модели Д. Супера, в которой представлена модель карьерного роста внутри организационной иерархии и направленная на обретение власти и профессиональных достижений. Карьерные решения принимаются рано и редко переосмысливаются.

2. *Устойчивая статусно-экспертная карьера* осуществляется теми, кто рано выбрал свою карьеру и постепенно шаг за шагом осуществляет ее. Эти люди мотивированы безопасностью и стабильностью работы, а также возможностью наращивать свою компетенцию как эксперта.

3. *Концепция спиральной карьеры* описывает взгляды тех, кто мотивирован саморазвитием, креативностью и желанием помогать развиваться другим. Эти люди постоянно (пере)оценивают свои карьерные выборы, меняя профессиональный путь каждые 5-7 лет.

4. *Концепция переходной карьеры* характерна для тех, кто совершает постоянные карьерные выборы, с частотой раз в 1-4 года, реализуя горизонтальные перемещения в борьбе за независимость, автономность.

Явно или неявно многие исследования карьеры, проведенные зарубежными учеными, касались прежде всего мужчин. Но начиная с 70-х годов XX века, все больше женщин в западных обществах стали выходить на рынок труда и выстраивать профессиональную карьеру. Если в СССР в условиях массовой трудовой занятости женщин актуальной исследовательской проблемой стало изучение совмещения женщиной профессиональных и семейных ролей, то в зарубежных исследовательских кругах возник интерес к собственно женской карьере. Так, например, Р. Гулд (Roger L. Gould) исходит из того, что детская социализация заставляет женщин стремиться к выполнению традиционных женских семейных ролей жены, матери и домохозяйки. Некоторые женщины могут опасаться карьерного успеха, полагая, что он приведет к их социальной изоляции. Женщины, к третьему десятилетию своей жизни выбирающие карьеру, позднее испытывают давление своих «биологических часов» к тому, чтобы обзавестись детьми. Таким образом, карьера для женщины не может стабильно занимать в жизни столь же важное место как для мужчины, и, вероятно, будет более подвержена изменениям, прежде всего связанным с «отвлечением» на рождение и воспитание детей.

Кроме этого, Гулд обнаружил классовые различия в карьере женщин-рабочих и представительниц «среднего класса». Первые работают из-за необходимости экономически помогать своей семье, а для вторых карьера –

один из способов улучшения качества своей жизни. При этом они не «зацикливаются» на карьерной лестнице (просчитывая и планируя ее «ступеньки»). Их взгляд на жизнь и карьеру шире, а различные виды социальной активности (игра в гольф, посещение загородного клуба...), важны сами по себе и одновременно предоставляют возможности для развития карьеры.

Еще один подход к женской карьере восходит к идеям К. Гиллиган (Carol Gilligan) о моральном развитии женщин¹⁴. С ее точки зрения, мужчины при построении своей карьеры больше ориентируются на справедливость. Для женщин же работа базируется на важности отношений с другими. Карьерные женские решения - часть более широкой сети межличностных отношений и нередко зависят от нужд близких людей (детей, супругов, стареющих родителей). По данным последователей К. Гиллиган, женщины чаще, чем мужчины соглашались с такими утверждениями? как: «Я приняла такое карьерное решение, потому что это было нужно моей семье» (41.1% против 24.4%) и «Мой супруг переехал в другое место, и я поехала за ним» (42.7% против 15.0%). Мужчины, наоборот, чаще считали, что при принятии карьерных решений нужды семьи «не являются существенным фактором» (40.2% против 30.1%).

Такова выявленная к настоящему времени гендерная специфика профессиональной карьеры за рубежом.

Трудовая занятость женщин в нашей стране обладала своими отличительными чертами. Если на Западе женщины начали массово выходить на рынок труда в 1970-е годы и позже, то в России женщины активно работали все советское время. Однако с середины 1980-х годов в России начинается период радикальных социально-экономических преобразований. Социологи определяют это состояние как модернизацию, «транзит» и т.д. Г.М. Андреева, полагает, что наша страна переживает радикальные социальные изменения, характеризующиеся масштабностью, разнонаправленностью и высокой скоростью протекания¹⁵. По отношению к карьере женщин эти изменения привели в большей уязвимости женщин на рынке труда, повышению их доли среди уволенных, особенно женщин предпенсионного возраста и с несовершеннолетними детьми.

Е.Н. Данилова¹⁶ выделила следующие наиболее существенные стадии радикальных социальных изменений в России (табл. 1)

¹⁴ Gilligan C. In a different voice: Psychological theory and women's development. - Cambridge, MA: Harvard University Press, 1982. - 216 p.

¹⁵ Андреева Г.М. Психология социального познания. - М.: Аспект Пресс, 2000. - 288 с.

¹⁶ Социальные трансформации в России: теории, практики, сравнительный анализ: учеб. пособие / под ред. В.А. Ядова. - М.: Флинта, 2005. - 583 с.

Таблица 1

Стадии радикальных социальных изменений в России

Годы	События	Социальные процессы
Кризис		
1992	Распад СССР	Размежевание людей по признаку принимаемых ценностей и политических убеждений
1993 - 1994	«Шоковая терапия», кризис власти	Усиление аномии, недоверия к политическим и общественным институтам
Адаптация		
1994 - 1998	Разрешение кризиса власти	Восприятие необратимого исторического сдвига, начало адаптационных процессов, формирование жизненных стратегий, отчуждение от сферы политики, недоверие к политическим и общественным институтам
Стабилизация		
1998 - настоящее время	Относительная стабилизация в политике, устойчивый курс на экономические реформы	Привыкание к новому миропорядку (восприятие его как данности), усиление социальной дифференциации, интенсивное формирование жизненных стратегий

При акценте на политический аспект прохождения России через предложенные исследовательницей стадии социальных изменений обращает внимание упоминание «жизненных стратегий россиян» на фоне растущего социального расслоения. Эти процессы во многом основаны на изменении профессиональных траекторий представителей поколения «среднего возраста», начавших свою профессиональную карьеру еще в советское время.

Вместе с тем, по мнению Л. Гудкова, человек не может измениться за короткий период и сохраняет черты, которые были присущи ему ранее. Поэтому, с одной стороны, российское общество в целом сохранило многие особенности социального функционирования мобилизационного и милитаризованного советского общества-государства. А, с другой стороны, «характерными чертами личности, присущими подавляющему большинству людей постсоветской России, являются «моральный релятивизм», общая «лживость», «мечтательность», «халтура» как антропологический

принцип, «полная неспособность к качественной работе в любых областях жизни, включая торговлю, войну, строительство, педагогику и гуманитарные науки...»¹⁷.

Дефолт 1998 года, считает Гудков, стал временем фактической дискредитации идеологии реформ. Окончательно закрепились резкое социальное расслоение, массовые социальные группы вынужденно пережили опускание вниз по социальной лестнице. Научно-техническая элита, связанная с интересами военно-промышленного комплекса, слой наиболее квалифицированных промышленных рабочих, государственная «интеллигенция» - врачи, учителя, преподаватели, низовое чиновничество, ранее активно поддерживавшие политику реформ, оказались самыми проигравшими. Они превратились в «новых бедных», для которых стали характерными резкий рост ностальгии по советским временам, тоска по сильной власти и компенсаторный национализм.

Усилившаяся социальная дифференциация и различия в уровне жизни, сопровождались распространением депрессии, социальной зависти, неудовлетворенности, усилением ксенофобии и подавляемой социальной агрессии. А своеобразным «фоном» стали изоляционистские и антизападнические установки как результат приписываемого авторства и «рецептов» проводившихся реформ, особенно в постгорбачевский период.

Изменения социального статуса, которое пережили многие социальные группы россиян, не могло не сказаться на выстраиваемой ими трудовой карьере, а также на отношении к работе, мотивации трудовой деятельности. Существуют ряд весьма простых и прикладных определений мотивации труда, например, как «стремления работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности»¹⁸. Однако нам представляется эвристичным такое, идущее от Ф. Герцберга, определение этого понятия, которое соединяет в себе внешний (стимулирование) и внутренний компонент мотивации. Тогда трудовая мотивация - это «процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществленный в результате реализации их целей, согласованных с целями

¹⁷ Гудков Л.Д. Негативная идентичность. Статьи 1997-2002 годов. - М.: Новое литературное обозрение, «ВЦИОМ-А», 2004. - С. 12.

¹⁸ Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. - М.: Дело, 2000. - С. 108.

и задачами предприятия и одновременно с этим как комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работника»¹⁹.

Опираясь на полученные эмпирические данные²⁰, рассмотрим, чем мотивировалась смена места работы у наших респондентов после реализации ими первичного профессионального выбора.

Схематически факторы смены мест работы после реализации первичного профессионального выбора, выявленные в нашем исследовании, изображены на рисунке 1.

Прежде всего следует иметь в виду, что в основе решения о смене места работы, как правило, лежит несколько факторов/мотивов. В каждом конкретном случае их сочетание и иерархия могут быть уникальны. Однако в целом частота упоминания той или иной группы причин смены места работы может служить показателем значимости этой группы для наших респондентов в целом.

¹⁹ Шахова В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: учебно-методическое пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – С. 15.

²⁰ Солодников В.В., Солодникова И.В. Зрелый возраст в контексте жизненного пути // Человек. – 2009. – № 2. – С.95-106

Рисунок 1

Факторы (мотивы) смены мест работы



Итак, значительная часть факторов (мотивов) смены места работы сформулирована в **негативной** форме («уйти из...»). Все они относятся к группе **«внутренних» (профессиональных)**, т.е. отражают содержательные характеристики выполняемой работы и дополняют соответствующие **позитивные** формулировки («перейти в...»), объясняющие причины смены места работы.

Так, например, уход с предыдущего места работы мотивируется наличием **административного произвола**, особенно в условиях частной формы собственности (как российской, так и зарубежной):

«...самое основное –...столкнулся с проявлением капитализма...Поскольку фирма коммерческая, начальник – «что хочу, то ворочу». Надо в выходной выходить – давайте, ребята, выходим без дополнительных оплат. Надо задержаться – задерживаемся. Опять же было видно, как руководство распоряжается финансами; то, что оно необразованное. Первый капитал у людей появился – образования никакого нет, а-ля семейный бизнес, всякие дяди, тети двоюродные и троюродные...При получении

финансов для себя начальство и иже с ними постоянно выписывали материальную помощь и прочие дела, а обычным сотрудникам: ну, оплата есть у вас, ребята, и работайте. Вот такой доморощенный капитализм...». (Мужчина, 42 года, образование высшее техническое).

«...посмотрел на иностранный капитализм, как он выглядит...еще хуже, чем наш... В смысле потогонной системы. За ту зарплату, которую тебе платят, тебя полностью «выжимают»...ты должен отрабатывать «от и до»...меня это в меньшей степени коснулось, но я видел, как работают другие сотрудники...столкнулся с поведением руководства – что «захотела левая нога», так и должно быть. Вот не понравился человек – его сегодня увольт, ты свободен. А с этим человеком пришло еще несколько одновременно, его знакомые, одного из менеджеров – их тоже увольняем, поскольку «засланные казачки». И не важно, как они работали, насколько они хорошо знакомы –...всех уволить. Тотальные чистки и прочее...». (Мужчина, 42 года, образование высшее техническое).

Дополнением к тому, чтобы избежать административного произвола в работе служит выраженное стремление к большей **самостоятельности** (в том числе в определении графика своей работы) и **ответственности**, расширения спектра своих профессиональных обязанностей и умений, а также возможности самостоятельного обучения:

«...это (было) неинтересно, потому что все-таки ты находишься под руководством кого-то, хотя и с правом самостоятельной работы, самостоятельных решений. Но все-таки врач-то лучше, больше, выше. Ну, и опыта больше, специализация более широкая...». (Мужчина, 42 года, образование высшее медицинское).

«...было все замечательно. Хорошее предприятие. Хорошие объекты, хорошие зарплаты, свободное время...(занималась частным предпринимательством)...Сама себе хозяйка. Сама планировала все свое свободное время. Встречи с людьми. Мне все нравилось. Замечательное ощущение, когда работаешь сам на себя. Никто тебе не указывает. Ты сам знаешь, что тебе нужно делать. Планируешь свое время. Соседи – мы жили на одной улице – они всегда были в недоумении, как это я и работаю немного, и имею деньги. И много времени у меня свободного остается на себя. Замечательно было...». (Женщина, 42 года, высшее гуманитарное образование).

«...были интересные люди, с которыми я общалась. Можно было сделать еще один маленький бизнес. У меня был уже опыт...И я подумала: вот на этом можно денег заработать...Я сделала каталог. Его перевели на голландский. Голландцы его издали. И с тех пор у меня есть счет, где чего-то капает, авторские и прочее. Я за год купила квартиру. Это было начало 92-го года. Практически еще никто не покупал...». (Женщина, 48 лет, высшее гуманитарное образование).

«...Дикие были времена. Когда я понял, что государство меня кинуло и мне надо отвечать за себя самому, это был, наверное, 90-й или 91-й год... разрешили кооперативы... Моя задача была – развезти (продукцию), в конечном счете получить деньги, договориться о ценах, обо всем...С этого начался мой бизнес...потом через эти реализации у меня появились знакомства в кооперативах...». (Мужчина, 50 лет, высшее техническое образование).

«...деньги зарабатывал...Частным извозом. «Таксовал»...жить надо. Машина есть. График, можно сказать, свободный. Выехал, заработал. Всех денег не заработаешь. Чтобы на жизнь хватало...». (Мужчина, 51 год, без высшего образования).

«...я начал самостоятельно учиться...занимался компьютерами... Самостоятельно. Мы тогда купили первый компьютер. Деньги были... И я заинтересовался. Мне это стало интересно...И я начал заниматься именно этим целенаправленно, потому что это мне понравилось». (Мужчина, 43 года, незаконченное высшее гуманитарное образование).

Примыкают к этим двум группам «внутренних» (профессиональных) мотивов смены места работы еще две. Первую, можно обозначить как **стремление к профессиональному (карьерному) росту**, совершенствованию в рамках выбранной профессии:

«...В общем, мне повезло, я считаю. Просто был звонок из института (предложили вакансию)... Я к этому времени только-только закончила факультет и даже сама не осознавала, какой это бешеный скачок в карьере. Я согласилась, пришла туда... Поняла, что мне все неинтересно...и приблизительно в это время мы создали с друзьями первое кадровое агентство, вложив туда деньги от аспирантской стипендии...». (Женщина, 46 лет, образование высшее естественно-научное).

«...мне нужно было работать по специальности. Я поступила на экономический факультет. Мне нужно было проработать какое-то время экономистом, чтобы понять, вообще, что это за работа. И я перешла в эту организацию...». (Женщина, 42 года, высшее гуманитарное образование).

Аналогично «от противного» при уходе с прежнего места работы говорится об отсутствии карьерного роста, «чуждом» содержании труда, невозможности качественно выполнять свои обязанности, скуке и рутине:

«...В плане развития можно было чего-то достигнуть. Но перепрыгнуть нельзя. Максимально – это мог бы быть только начальником какого-нибудь отдела. Больше ты никуда не продвинешься...». (Женщина, 45 лет, высшее техническое образование).

«...те же самые лекарственные препараты – как у нас называется, медицина бесплатная – должны все-таки поставляться в больницу в полном объеме. А не так, что один дорогой препарат, который надо потратить на одного человека, должен растягивать на четверых, на пятерых. Вот такие тоже финансовые, экономические дела, как и во всем нашем государстве...». (Мужчина, 42 года, образование высшее медицинское).

«...Мне было интересно преподавать. Мне была не интересна педагогика. Я даже подумывала бы остаться, если бы было разделение на предметника, чтобы я приходила и объясняла материал, учила бы их истории и не занималась классным руководством, кабинетом и всей этой фигней, какими-то идеологическими вещами – это первый момент. Второй момент – начали приставать вступить в партию...». (Женщина, 48 лет, высшее гуманитарное образование).

«...работать завучем. Это две тысячи детей, около ста двадцати учителей. Рутинная, честно говоря, «достала»...И у учителей уровень был не тот. Низковат...». (Женщина, 48 лет, высшее гуманитарное образование).

Еще одной группой мотивов, описываемых позитивно, являются **«внешние» по отношению к содержанию профессии особенности**. К ним относятся:

1. Стремление увеличить зарплату (доход семьи), в том числе в расчете на «теневые» доходы и/или улучшить жилищные условия. Иногда подобные решения были вынужденными и связанными с перестроечными преобразованиями 1990-х годов, особенно в оборонной промышленности:

«...больше там работать было несерьезно, у меня было 140 рублей оклад, предлагали 160. Но тогда у меня уже появилась семья и 160 рублей – это было несерьезно. И я ушел на стройку...электромонтажником...Это чисто ручной труд...И честно говоря, никакого творчества и не было. Если только какой-то процесс усовершенствовать. А так ручной труд. И работа не доставляла никакого удовольствия, кроме финансового – 300 рублей заработок...там я работал довольно долго, пока не началась перестройка...» (Мужчина, 43 года, без высшего образования).

«...Просто я поняла, что на эту зарплату, хотя я и замужем и муж у меня работает, но она маловата. Хотелось бы достигнуть еще чего-то. Я ушла только из-за зарплаты. Мне в другой компании предложили в 1,5 раза больше...». (Женщина, 45 лет, высшее техническое образование).

«...полное отсутствие зарплаты...мы занимались тем, что сейчас называется «челночным» бизнесом. Мы «челночили». Мы ездили в Польшу...и возили всякое-разное. Потом Турция. А затем...увидел, что способностей больших у меня к бизнесу нет, и в то время не было, и выше челнока бы я не поднялся...». (Мужчина, 43 года, незаконченное высшее гуманитарное образование).

«...мне нужно было получить квартиру. И я ушла работать на предприятие, где можно было получить площадь...Это все время была инженерная работа...Мне нужны были деньги. Детей не было. Поэтому все усилия были направлены у женщины, которая хотела иметь полноценную семью на достижение этой цели. Работа была, собственно говоря, как необходимость...». (Женщина, 46 лет, высшее техническое образование).

«...всё началось сыпаться (в «оборонке») – никому ничего не надо. Никаких заказов. Зарплаты не было. Пришлось смотреть другое, ведь надо же как-то семью кормить. Это было перестроечное время. И я сменил место работы....». (Мужчина, 43 года, высшее техническое образование).

«...А потом я выучился на продавца мужских костюмов...Это школа-магазин. Полгода где-то...И работал продавцом мужских костюмов...Плюсы – общение с людьми. Разговоры, знакомства. Но это по тем временам. Как говорится, дефицит был...». (Мужчина, 51 год, без высшего образования).

Примечательно, что в соответствии с традиционным разделением гендерных ролей об этом мотиве чаще упоминают мужчины, независимо от типа Я-идентичности.

2. Новый жизненный опыт, приобретаемый за счет географической мобильности, смены круга общения и/или образа жизни в целом. Подобная мотивация, видимо, в значительной мере характерна для молодых, как этап жизненного пути, независимо от пола респондента.

«...Мне было всегда интересно увидеть побольше людей разных и вообще разные сферы жизни....Прежде чем на чем-то останавливались, пробовали раньше. Ну, и сейчас проба грехом не считается. Наверное, человек тем интересней, чем больше он всего посмотрит и выберет для себя, что ему нужно. Кто-то счастлив, выбрав сразу и всю жизнь по этой стезе идя, но на самом деле трудно сразу попасть именно туда, куда тебе нужно. Я 16 лет работала преподавателем, и мне кажется, что я была счастливее, и мне интереснее, наверное, было жить, чем девочке, которая пошла сразу после школы, ничего не видев больше, сразу закончила...педуниверситет, и всю жизнь только в школе. Она ничего больше не видела, и она в каком-то смысле человек обделенный, я считаю. Она никаких других сфер не видела, понимаете? При этом берется учить, воспитывать...». (Женщина, 53 года, высшее педагогическое образование).

«...это была хорошо оплачиваемая работа и с питанием и веселая и молодая разгульная. Мне очень нравилось. Нравилась именно сами командировки...» (Мужчина, 43 года, без высшего образования).

«...Там еще хуже ситуация в компании была, что вообще никто ничего не делал. Я вспоминаю, конечно, с теплотой...Но характеристика того времени, что никто ничего вообще не делал. Мы в течение рабочего дня играли в дартс... В пятницу за счет организации покупалось пиво, и ребята собирались и пили пиво, т.е. гулянки и т.д. Компания и развалилась. Наверху были интриги между генеральным и коммерческим директором...». (Женщина, 45 лет, высшее техническое образование).

«...Был еще один момент... У меня был разрыв (фактического брака) довольно-таки тяжелый, и я в этот момент поменяла все – работу, круг общения...вообще захотелось все изменить очень сильно. И я поменяла...». (Женщина, 48 лет, высшее гуманитарное образование).

3. Интересы семьи (необходимость дополнительного свободного времени, переезд и/или рождение ребенка...). Эта группа субъективных причин перемены места работы, в полном соответствии с выводами К. Гиллиган, обладает четко выраженной гендерной асимметрией (присуща только женщинам). Обратим внимание, что в случае трудной жизненной ситуации семьи, женщины, как и мужчины стремятся к дополнительному заработку (хотя бы вспомогательному, менее «весомому», чем у мужа), иногда даже ценой смены профессии.

Но более того (или помимо этого), именно к женам семья (в первую очередь – муж) предъявляет требование больше времени проводить дома, ведя хозяйство и воспитывая детей. Таким образом, в данном случае мы видим очередное проявление «двойных стандартов половой морали» и/или «двойной занятости» (в семье и на работе) женщин.

В любом случае при выстраивании женщиной своей профессиональной карьеры «давление» на нее со стороны близких людей в соответствии с традиционными гендерными стереотипами оказывается более значимым и разнообразным, чем на мужчину: в качестве ограничителя стремления к самореализации в профессии выступают не только материальные соображения, но и интересы семьи, детей. В то же время такая ситуация обеспечивает определенное «поле для маневра» - выбора варианта совмещения профессиональных устремлений и интересов семьи. Для мужчин в условиях макроэкономического кризиса для повышения доходов нередко остается только один вариант – отказ от полученной профессии, ее радикальная смена.

«...очень мало времени остается на свою семью, на личную жизнь. Если работать с полной отдачей, то семья страдает, свои дети страдают, и чем-то заниматься еще практически невозможно. Эта работа (педагог) забирает всего человека. Либо халтурить, либо выкладываться – одно из двух. Поэтому, я говорю, тот, кто очень много проработал педагогом, это либо халтурщик, либо моральный урод...Ну, наверное, подвижницы есть, которые даже замуж не выходили и всю жизнь проработали с чужими детьми, но это тоже ненормально – свою семью тоже надо иметь, надо после себя продолжение оставить. А если работать как-то наполовину, это уже не работа. Дети очень хорошо чувствуют, когда ты ими не интересуешься, когда делаешь работу просто для галочки. Они прекрасно все чувствуют, их обмануть невозможно...». (Женщина, 53 года, высшее педагогическое образование).

«...когда семья, не сильно понравится мужьям, когда жена из месяца неделю бывает дома, или даже меньше. Муж сказал: «Давай это все быстренько сворачивай»...». (Женщина, 42 года, высшее гуманитарное образование).

«...Потом рождение ребенка. Потом нас перевели в Казахстан. После пяти лет в Германии. Разница исключительная. И климатическая. И вообще. В Казахстане я служила в армии... я «надела погоны». У нас же была военная кафедра в институте... мы были сержантами какими-то...». (Женщина, 46 лет, образование высшее педагогическое).

«...Устала я 15 лет ездить по всей Москве, это тяжело, тратится много сил и времени, поэтому я решила, что имею право найти себе работу около дома...». (Женщина, 48 лет, высшее медицинское образование).

Влияние «значимых других». На этом этапе в отличие от первичной профориентации (выбора первого места учебы/работы) меняется круг «значимых других» (вместо родственников выступают если и друзья, то с которыми есть опыт профессионального взаимодействия) и основания принимаемого решения (более рациональные и детальные, основанные на имеющемся опыте работы).

«...Потом я думала, что куда же мне пойти и мне предложили по знакомству...у нас был начальник отдела кадров..., который ушел в (другую) компанию тоже в отдел кадров. И он естественно...пытался перетянуть с собой кого-то еще...». (Женщина, 45 лет, высшее техническое образование).

«...моя близкая подруга стала директором новой школы. И ей нужно было школы в новостройке с кем-то открывать. Я проработала еще два года, но это было вот (руку подносит к горлу)...Я пошла к ней учителем истории...». (Женщина, 48 лет, высшее гуманитарное образование).

Стремление к стабильности определяет выбор места работы по таким его характеристикам, как «белая» зарплата, предоставление социального пакета и размеренность графика работы. Примечательно, что это «внешнее» основание выбора места работы отчасти противоречит «внутреннему» - стремлению к профессиональному росту в отсутствие рутины и скуки. Это может быть связано с протяженностью отрезка

жизненного пути, предполагающего смену мест работы (вначале – профессионализация, к концу поисков – необходимость стабильности).

«...Тогда уже были организации, которые занимались трудоустройством. И я отправила свое резюме по разным организациям и пришла на собеседование...Эта компания была довольно-таки солидная в то время. Мне предложили должность на испытательный срок – менеджер регионального отдела. Там у них было очень много отделов. В московский отдел было вообще невозможно попасть. Меня взяли курировать региональный отдел... преимущество – это стабильность, надежность, полное социальное обеспечение, вплоть до страховки, полностью медицинское бесплатное обслуживание... И пенсионные отчисления...». (Женщина, 45 лет, высшее техническое образование).

«(на иностранном предприятии)... своевременная выплата зарплаты, в отличие от наших...был и социальный пакет, и медицинскую страховку оплачивали людям, и бесплатные обеды были, хотя транспорта не было...». (Мужчина, 42 года, образование высшее техническое).

«...Там я действительно хотела чего-то добиться. И добилась. Там я пришла как сотрудник отдела, потом была начальником...У меня там в подчинении были люди. А как-то...я поняла, что не хочу дальше развивать свою карьеру. Потому что...постоянные грабежи...какие-то неприятности все время. И я поняла, что мне нужна спокойная, размеренная работа с достойной зарплатой. Что мне нужна стабильная жизнь». (Женщина, 45 лет, высшее техническое образование).

Обобщая вышеизложенный материал, можно сделать следующие выводы.

В России, как и в других развитых странах, происходит переопределение самого понятия «средний» возраст. Он перестал быть предсказуемым, стабильным этапом жизни. Более того, «текущая современность» (З. Бауман) (пост)модерна в России была усилена радикальными социальными изменениями с присущими им масштабностью, разнонаправленностью и высокой скоростью протекания (Г.М. Андреева).

На нашей выборке практически невозможно определить, какой период новейшей российской истории вызвал наибольшее количество профессиональных перемещений. На наш взгляд, большее значение здесь имеют *ненормативные* (в терминологии П.

Балтеса и др.), индивидуальные события в жизни респондентов, повлиявшие на решение о смене работы (необходимость улучшения жилищных условий, желание мужа, чтобы жена уделяла семье больше времени, и т.п.).

Наши респонденты, рассказывая в интервью об изменениях в работе и в целом о своей жизни, не демонстрируют качеств, неотъемлемо присущих, по мнению Л. Гудкова, постсоветскому человеку. Возможно, отчасти это связано с тем, что в исследовании принимали участие москвичи, а возможность мобильности (в том числе профессиональной) в столице выше, чем в провинции.

Для наших респондентов смена мест работы не была чем-то исключительным. Все, кроме одной женщины, работающей врачом в той же поликлинике, куда она пришла после окончания вуза, меняли работу.

Наши респонденты меняли места работы ещё в советское время (особенно показательно в этом смысле интервью мужчины, который сменил четыре места работы в этот период). Для начальных стадий становления его профессиональной карьеры наиболее характерно «исследование», которое в дальнейшем, возможно, перерастет в «нестабильный карьерный путь» или «карьеру с множественными пробами» (Д. Супер).

Однако смены мест работы у респондентов происходили в постперестроечный период в целом чаще, чем в советское время, и вследствие «внешних» причин. Рассматриваемые нами представители «поколения 40-летних» начинали свою трудовую деятельность в советские времена (в условиях гарантированной занятости, идеологического давления и номенклатурных привилегий). Попадая в жесткие условия работы «дикого капитализма» (с зарплатами «в конверте», демонстрируемым и многократно усиленным социально-экономическим неравенством, полной незащищенностью перед «хозяином», а также семейно-родственной клановостью в бизнесе) они испытывали «новую неудовлетворенность» и стремились сменить место работы в поиске «золотой середины» между старым и новым. Таким образом, в отличие от «стабильного» социального времени мы отмечаем преобладание «горизонтальной» профессиональной мобильности (со сменой места работы) над «вертикальной» (с выстраиванием карьеры в рамках одной организации). В целом это соответствует прогнозу Ф. Хадсона. Кроме того, временной интервал, в течение которого наши

респонденты осуществляли профессиональные перемещения и «пробы», оказался существенно расширен (в сравнении с «нормативными» 15-24 годами, по Д. Суперу).

Внешние по отношению к работе факторы (увеличение зарплаты, возможность получить жилье, интересы семьи, получение нового жизненного опыта, стремление к стабильности) являются важными при смене работы для представителей всех групп идентичности, как для мужчин, так и для женщин. Однако, такая внешняя причина смены работы, как интересы семьи, оказалась исключительно женской. Это положение соответствует идеям зарубежных исследователей карьеры о том, что мужской и женский карьерный путь существенным образом различаются. Еще К. Гиллиган отмечала, что женщины делают карьерные выборы при учете интересов членов семьи. Это согласуется с нашими данными.

Принятый для россиянок паттерн совмещения ролей профессионала и жены, матери нередко приводит к необходимости выбора того, какая роль для женщины важнее в данное время: семейные роли выходят на первый план для замужних женщин, имеющих детей. При этом респондентки сообщают о давлении мужа на них, либо о принятии совместного решения об изменении в профессиональной деятельности. Профессиональный путь наших респонденток подтверждает идеи западных исследователей (Р. Гулд, К. Гиллиган) о том, что женский вариант карьеры (с изменением ценностных акцентов на семью и профессию) существенно отличается от традиционного мужского (со стабильным приоритетом профессии).

Желание уйти из какой-то организации у части наших респондентов связано с «внутренними», собственно профессиональными мотивационными факторами – стремлением избежать рутины, отчуждением от результатов труда, стремлением к самостоятельности и ответственности, к профессиональному росту, уменьшению/отсутствию административного произвола. Это закономерно применительно к этапу жизненного цикла личности, о котором вспоминали респонденты (особенно в течение третьего десятилетия жизни).

Литература:

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. – М.: Аспект Пресс, 2000. – 288 с.

2. Гудков Л.Д. Негативная идентичность. Статьи 1997-2002 годов. – М.: Новое литературное обозрение, «ВЦИОМ-А», 2004. – С. 12.
3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
4. Крайг Г. Психология развития. 7-е международное издание. – СПб.: Питер, 2000. – 998 с.
5. Солодников В.В., Солодникова И.В. Зрелый возраст в контексте жизненного пути // Человек. – 2009. – № 2. – С.95-106.
6. Социальные трансформации в России: теории, практики, сравнительный анализ: учеб. пособие / под ред. В.А. Ядова. – М.: Флинта, 2005. – 583 с.
7. Тоффлер Э. Третья волна. – М.: ООО "Фирма "Издательство АСТ", 1999. – 607 с.
8. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия. – М.: Дело, 2000. – С. 108.
9. Шахова В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: учебно-методическое пособие. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – С. 15.
10. Вее Н.Л. The journey of adulthood. – N.Y.: Macmillan Publishing Company, 1987. – 512 p.
11. Gilligan C. In a different voice: Psychological theory and women's development. – Cambridge, MA: Harvard University Press, 1982. – 216 p.
12. Hudson F.M. The Adult Years. – N.Y.: Jossey-Bass Publishers, 1991. – P. 41.
13. Sullivan Sh.E., Crocitto M. The Developmental Theories: A Critical Examination of Their Continuing Impact on Careers Research. http://sage-reference.com/hdbk_career/Article_n15.html