

© **Я. В. ДИДКОВСКАЯ**

*Уральский федеральный университет,
diyana@yandex.ru*

УДК 60.54

**КОНЦЕПЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО МЕХАНИЗМА
КАК МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ
И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ:
ИНТЕГРАТИВНЫЙ ПОДХОД**

**THE CONCEPTION OF SOCIAL MECHANISM
AS A METHODOLOGY OF STUDYING INTERCONNECTIONS
BETWEEN PROFESSIONAL SELF-DETERMINATION AND
PROFESSIONAL CAREER: INTEGRATIVE APPROACH**

В статье рассмотрена проблема разработки методологии изучения процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры во взаимосвязи. Автор предлагает взять за основу методологии концепцию социального механизма взаимосвязи социальных процессов как устойчивую систему условий, действующих и взаимодействующих на разных уровнях социальной системы (институционально-структурном уровне и уровне индивидов) и обеспечивающих совместное протекание данных процессов.

Для анализа социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры использован интегративный подход. Выявлена методологическая функция концепта «социальный механизм» в изучении взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, которая состоит, во-первых, в возможности исследовать взаимосвязь между данными процессами, выделяя уровни, элементы и связи между ними; во-вторых, — в одновременной возможности исследовать эту взаимосвязь, предполагая непрерывный процесс ее трансформации.

The article deals with the problem of creating a methodology for studying interconnected processes of professional self-determination and professional career. The concept of social interconnection mechanism between social processes is offered by the author as one of these methods. This social mechanism is regarded as a stable system of conditions that acts and interacts on various levels of the social system (namely: institutional, structural and individual levels) and ensures co-occurrence of these processes. The author uses integrative approach to analyze the mechanism of social interconnections between professional self-determination and professional career.

The methodological feature of the concept of “social mechanism” is defined in the course of study of interaction between professional self-determination and professional career processes, which, first, is presented by possibility to explore the interconnection between these processes as integrity, along with that highlighting levels, elements and links between them; and second, in possibility at the same time to study this interconnection considering a continuous process of transformation.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Социальный механизм, профессиональное самоопределение, профессиональная карьера, интегративный подход, взаимосвязь социальных процессов.

KEY WORDS. Social mechanism, professional self-determination, professional career, integrative approach, interconnection of social processes.

Введение

Многие феномены современной социальной реальности являются результатом сложного взаимодействия и взаимопроникновения ряда социальных процессов, сопряженных и согласованно протекающих, но, зачастую, вступающих в противоречие друг с другом в силу трансформационности общества. Феномены такого рода могут быть адекватно осмыслены и объяснены только в результате изучения характера данного взаимодействия, его особенностей, факторов и механизмов, функционирующих и подверженных непрерывным изменениям в современном обществе.

К числу феноменов, ждущих комплексного и концептуального объяснения с позиций социологической теории, стоит отнести такие наблюдаемые и фиксируемые многочисленными социологическими исследованиями в области труда, занятости и образования явления, как «отложенное» профессиональное самоопределение, формирование параллельных профессиональных траекторий, рост профессиональной занятости учащейся молодежи («феномен работающего студента»), депрофессионализацию социальных и профессиональных групп и др. Данные явления формируются в результате взаимосопряженного протекания, по крайней мере, двух социальных процессов — профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, и свидетельствуют о происходящей трансформации характера связи между ними.

На сегодняшний день в социологической науке как на уровне теории, так и на уровне эмпирических исследований, проблемы, связанные с профессиональным самоопределением, выбором профессии, и проблемы, связанные с развитием карьерного процесса, его успешности, как правило, исследуются вне взаимосвязи, несмотря на пристальное внимание к ним не только со стороны социологии, но и ряда социально-гуманитарных наук. Противоречие между наличием ряда кризисных феноменов в сфере труда, профессии и образования, требующих комплексного теоретического анализа в рамках целостной социологической концепции и отсутствием такой концепции и методологии, позволяющей ее выстроить, актуализирует тему настоящей статьи.

Важный аспект исследуемой в статье проблемы связан с кризисным состоянием современной социологической теории, а именно — с сохраняющимся разрывом между методологическим холизмом как ориентацией на анализ социальной реальности со стороны общества в целом и его макроструктур и методологическим индивидуализмом, рассматривающим социальную реальность со стороны поведенческой активности индивидов. Отмечается не только разрыв,

но и некоторое противостояние между данными парадигмами, несмотря на попытки его преодоления со стороны конструктивистской парадигмы в лице П. Бурдьё, Э. Гидденса, М. Арчер, П. Штомпки и других ученых.

Очевидно, что нелинейность и парадоксальность современной социальной реальности предполагает существование явлений в сложном сплетении институциональных условий, структурных факторов и индивидуальных поведенческих стратегий, которые очень сложно четко разграничить в их реальном воплощении. Сущность многих социальных явлений современного общества может быть объяснена при попытке преодоления ограниченности холистского и индивидуалистского подходов. На наш взгляд, этому могло бы способствовать развитие теории социальных механизмов, поскольку социальный механизм как объяснительный теоретический конструкт позволяет охватить явление одновременно на разных уровнях социальной реальности: институциональном, структурном, поведенческом (макро- и микроуровнях) в их сложном системном взаимодействии.

Обращение к анализу социального механизма, регулирующего взаимосвязь процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, и проблемам его трансформации вносит определенный вклад в развитие теории социальных механизмов и, тем самым, может способствовать преодолению методологического кризиса социологической теории.

В связи с этим, в настоящей статье автором предлагается концепция социального механизма, которая применена им в анализе взаимосвязи социальных процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры. Первоначально в статье рассмотрены методологические возможности концепта социального механизма в социологическом изучении проблемы взаимосвязи социальных процессов, а затем предпринята попытка исследования социального механизма взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, выделены его уровни, элементы и связи между ними.

Взаимосвязь профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как проблема социологического анализа.

Проблема взаимосвязи явлений и процессов имеет общенаучный и философский статус и выражает тот факт, что все предметы и явления находятся в бесчисленных связях между собой.

Философское осмысление связи и взаимосвязи раскрывается в рамках учения о детерминизме. В механистическом «Лапласовском» детерминизме это понятие сближено с понятием причинности, а причинная обусловленность явлений и процессов обладает свойством универсальности. Переход науки к исследованию системных природных и социальных объектов обусловил расхождение принципа причинности и принципа детерминизма, а следующий этап развития научного знания — переход от изучения простых динамических систем к вероятностным объектам, привел к формулированию статистического вероятностного детерминизма. Фокусирование на исследовании саморазвивающихся и саморегулирующихся систем кибернетического типа, на исследовании вероятностных процессов в микрофизике (квантовой механике), целесообразности живых систем в биологии, социальных систем обусловило появление новых категорий в изучении взаимосвязей, нежели простая причинность — самоорганизация, саморазвитие, прямые и обратные связи, неравновесность и т. д.

В социологии понимание и исследование взаимосвязи сопряжены с понятием системы. Между элементами системы, в качестве которых выступают социальные действия и взаимодействия, социальная структура, социальные изменения и процессы, предполагается наличие отношений взаимосвязи. В данном случае из всего многообразия взаимосвязей системы мы вычленим взаимосвязь между социальными процессами, поскольку профессиональное самоопределение и профессиональную карьеру мы рассматриваем как процессы. Следовательно, под взаимосвязью социальных процессов мы будем иметь в виду взаимообусловленные сложные, не обязательно имеющие причинный характер, отношения между ними как элементами самоорганизующейся неравновесной системы.

Поскольку социологический анализ взаимосвязи процессов предполагает соотнесенность с некоторой системой, в рамках которой эта взаимосвязь и существует, то, на наш взгляд, в качестве такой системы может быть рассмотрен социальный механизм. Т. е., социологический подход к изучению взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры может быть реализован путем развития и применения концепции социального механизма. Понятие социального механизма выполняет важную методологическую функцию в исследовании взаимосвязи социальных процессов, поскольку позволяет выявить факторы, лежащие в основе взаимовлияния данных процессов, а также условия их совместного протекания и проанализировать их в целостности.

В социологический обиход термин «механизм» был привнесён из методологии естественных наук, прежде всего физики и механики. В социологии социальный механизм обычно трактуется в двух аспектах — процессуальном или системном.

В первом случае он понимается как совокупность социальных процессов, обеспечивающих функционирование системы или протекание данных процессов. Так, выделяют механизмы социализации — идентификацию, адаптацию, целеполагание и т.д.).

Во втором — как система условий, факторов, явлений, определяющих протекание социальных процессов.

На наш взгляд, это отражает двойственный характер социального механизма, его одновременную процессуальность и системность, в чем и заключается перспективность использования данного понятия в анализе взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Понятие «социальный механизм» используется в рамках теории социальных процессов недавно и не входит в основные социологические словари. Однако в мировой социологии сегодня существуют исследования, использующие понятие механизма (*mechanism*) для объяснения влияния одного социального процесса на другой, их взаимосопряженность, обусловленность одного процесса другим. Либо это понимается как совокупность управленческих приемов для обеспечения оптимального протекания социально-экономических процессов [11, 12].

Специальная социологическая теория социальных механизмов сегодня не разработана, за исключением некоторых российских социологических школ (Новосибирской школы экономической социологии — Я. Косалс, Н. Шабанова в 1980-е гг.), включающих данную категорию в качестве важного элемента методологии изучения социальных процессов.

Г. Кораблева использует понятие «социальные механизмы», анализируя взаимосвязь между социальными институтами образования и профессии в современном обществе, и относит к ним профессиональную карьеру. При этом социальный механизм предстает как процесс, обеспечивающий межинституциональные и внутриинституциональные связи [7]. Т. И. Заславская ввела в научный социологический оборот категорию «социальный механизм трансформационного процесса», показав новые методологические возможности использования понятия социального механизма применительно к динамике современных обществ на социетальном уровне анализа [6].

Тем не менее, полагаем, что на сегодняшний день отсутствует целостная социологическая концепция социального механизма, рассматриваемого в единстве его системности и процессуальности и обеспечивающего взаимосвязь между социальными процессами, происходящими в рамках современного общества.

На наш взгляд, 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, обладает некоторой целостностью, образует целостный феномен, проанализировав который, можно наиболее полно и детально «вскрыть» сущность происходящих процессов в сфере труда, образования и профессий.

Исходя из вышесказанного, социальный механизм взаимосвязи социальных процессов следует рассматривать как в достаточной степени устойчивую систему условий, действующих и взаимодействующих на разных уровнях социальной системы (институционально-структурном и уровне индивидов), обеспечивающих совместное протекание данных процессов.

Проанализировать социальный механизм взаимосвязи социальных процессов — значит определить, на каких уровнях он регулирует процесс взаимосвязи; выявить элементы механизма и связи между ними, действующие внутри каждого уровня и между ними, а также установить результат действия социального механизма, т. е. определить характер взаимосвязи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой.

Исследуя социальный механизм взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, мы будем опираться на интегративный подход, поскольку, полагаем, что он в существенной степени раскрывает и позволяет использовать двойственную природу социального механизма — его одновременную системность и процессуальность. Идеи интегратизма отражены в работах, прежде всего, представителей «деятельностно-активистской парадигмы» в социологии (П. Бурдье, Э. Гидденса, М. Арчер, П. Штомпки) и некоторых других авторов.

Использование интегративного подхода в качестве методологической основы продиктовано и актуальной тенденцией социологической теории: переориентацией современной социологии с изучения жестких детерминирующих структур и функций, их влияния на поведение индивидов, на исследование динамических процессов в обществе, что последовательно реализуется именно в рамках интегративного подхода. Эта тенденция отмечена в ряде отечественных социологических работ теоретического характера (С. А. Кравченко, Г. Е. Збо-

ровского, В. А. Ядова) и связана с ускорением темпов общественных процессов и становлением общества неопределенности. Внимание на динамических качествах социальной реальности, изменчивости структур, их текучести приводит к изменению понятий, отображающих социальную реальность. Так, П. Бурдьё для обозначения современной социальной реальности вводит понятие «социальное поле» (аналогично поступает П. Штомпка), и общество начинает рассматриваться как бесконечный поток событий и изменений различной скорости, интенсивности, ритма и темпа. Отсюда общество — не есть жесткая структура, а поле взаимодействий, и для индивида более важным моментом является не место в социальной структуре, а время в событийном потоке. По мнению П. Штомпки, «хотя в социальном поле и существуют некие “узлы”, сплетения социальных отношений, которые обозначаются как группы, организации, реальны не они, а процессы группировки, формирования и т. д.» [10, с. 22]. Т. е. важнее не структура, а процесс структурирования.

Подчеркнем, что внимание переносится не просто со структур на процесс структурирования, а происходит выдвигание на первый план анализа субъекта — деятеля. Вектор смещения исследовательских акцентов следующий: структура — процесс — деятель. Здесь теория П. Штомпки перекликается с теорией структуриации Э. Гидденса, концепцией «жизненных миров» Т. Лукмана, концепцией нелинейно-гуманистического мышления С. Кравченко и некоторыми другими теориями.

Обосновывая двойственную природу социального механизма, а именно его одновременную системность и процессуальность, мы опираемся, прежде всего, на теорию структуриации Э. Гидденса. По его мнению, структуры, с одной стороны, налагают определенные ограничения, но с другой — создают некоторые возможности для индивидов. Деятельность индивидов структурирована до тех пор, пока они принимают эти ограничения и используют предоставляемые возможности, тем самым происходит воспроизводство существующих в обществе моделей поведения. Когда значительное число людей перестают устраивать устоявшиеся модели, они прибегают к иным формам, происходит изменение структур [3]. Это означает стирание границ, снятие противопоставления между системой и процессом. По Э. Гидденсу «система — не есть образ социальных отношений, она заложена в самих действующих отношениях, она ограничивает их действия, но одновременно и разрешает их, в действии воспроизводится и изменяется» [4, с. 262-266]. Отсюда в системе можно зафиксировать процесс структуриации — смену состояний социальной системы, ее динамизм, движение, изменение элементов и связей между ними, а это и есть социальный процесс. Таким образом, основной вывод из теории структуриации, который мы можем использовать, развивая концепцию социального механизма взаимосвязи социальных процессов, состоит в том, что системы имеют процессную природу, изменчивый характер (процессуальность системы). Акцент на процессности дает возможность выйти на анализ трансформационного потенциала социального механизма как способности выводить систему на новую траекторию развития.

Являясь одновременно и системой взаимодействующих элементов, и процессом, социальный механизм позволяет:

1. исследовать взаимосвязь между процессами профессионального самоопределения и профессиональной карьеры как целостность, выделяя уровни, элементы и связи между ними;

2. 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, имеющую способность к постоянным изменениям, находящуюся в процессе трансформации.

Структура социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры.

Интегративный подход предполагает движение к исследуемому предмету одновременно с двух сторон: структур и социальных институтов (анализируемых обычно на макроуровне) и действующих индивидов, акторов (анализируемых на микроуровне). Кроме того, функциональная роль в системе любого социального процесса заключается в связывании воедино макро- и микроуровней системы. Поэтому, 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 социально-профессиональная структура конкретного общества и социальные институты, функционирование которых связано со сферой труда, образования и профессий в современном обществе. На наш взгляд, целесообразнее выделить в качестве одного из элементов макроуровня в структуре социального механизма взаимосвязи именно социально-профессиональную структуру, поскольку важной характеристикой профессии выступает ее социальный статус (за профессиональной структурой общества всегда стоит социальная). Статус, очерчивая объективное положение профессиональной группы в иерархии общественных позиций, отражает стратификационные возможности профессии. Если мы концентрируем внимание на роли, которую играет социально-профессиональная структура во взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, то для нас имеет значение, 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. Таким образом, статус профессии в обществе, с этой точки зрения, есть «прожективная профессиональная карьера» для индивидов, находящихся в ситуации профессионального самоопределения. Далее мы можем проследить обеспечение связи между процессами профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, если перейдем от объективного положения представителей профессии в социально-профессиональной структуре к его субъективной оценке различными социально-профессиональными группами (престижу профессий).

Престиж профессий, будучи оценочным суждением, формируется в результате преломления социально-профессиональной структуры через систему цен-

ностей различных социальных общностей, и в этом смысле является социокультурным явлением (и элементом общественного сознания по В. Н. Шубкину); ценностные системы социальных общностей (ценностная система общества в целом) наряду с социально-профессиональной структурой общества образуют контекст, формирующий ситуации профессионального самоопределения для индивидов и социально-профессиональных групп.

В престиже зафиксированы субъективные представления индивидов о возможностях, «шансах» продвижения и карьеры для представителей определенной профессиональной группы, он содержит *вероятностную* оценку карьеры и тем самым связывает ее с процессом профессионального самоопределения, поскольку именно вероятностная оценка карьеры (возможностей мобильности) входит в мотивационную структуру выбора профессии, детерминирует профессиональные ориентации, а они, в свою очередь, формируют предпочтения и выбор.

Возникает вопрос: насколько престиж профессии, традиционно определяемый как устойчивая характеристика, способен к трансформациям или каким-либо изменениям? Данная проблема стала темой для дискуссий в социологии в последние годы [13, 14]. Так, исследования Д. Треймана показывали на протяжении ряда лет, что шкала престижа весьма устойчива и мало подвержена изменениям [15]. Однако исследования канадских ученых под руководством Дж. Гойдера показали, что престиж может меняться, и это характерно именно для последних десятилетий. Объяснить это можно неустойчивостью (сменой) самих критериев для оценки престижа различными социальными общностями и группами, а также маргинальностью самих групп, поскольку только устойчивое положение социально-профессиональной группы (ее четкий статус) и устойчивые ценностные критерии, по которым происходит оценка этого положения, могут давать стабильную иерархию престижа. Отсюда можно сделать вывод, что престиж профессии является трансформируемой характеристикой в современном обществе, и тенденции его изменения могут определяться как ценностными сдвигами, так и неустойчивостью самой социально-профессиональной структуры.

Социально-профессиональная структура образует контекст макроуровня, в котором оформляется взаимосвязь между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой за счет функционирования определенных социальных институтов. Здесь мы считаем целесообразным говорить о социальных институтах, связанных с регулированием деятельности в сфере занятости, образования и профессиональной подготовки (сферы труда в целом), а именно — институтах рынка труда и профессионального образования.

Рынок труда как социальный институт является объектом исследований экономических и социальных наук. Социологический подход, сближаясь с микроэкономическим, ориентирован на изучение мотивации и поведения субъектов рынка труда, и, тем не менее, имеет свою специфику, на которую указывает М. Грановеттер в рамках дискуссии о социологической сущности рынка труда между функционалистским подходом, выраженном в неоклассических работах, и социоструктурным подходом самого М. Грановеттера [5]. Согласно Грановеттеру социологическому подходу не свойственен «методологический индивидуализм», характерный для микроэкономических подходов, когда все явления объясняются через мотивы и поведение индивидов, которые трактуются как «атомизированные индивиды» вне социальных взаимодействий, социальных отношений. Другими словами, социологический подход должен обращать

внимание на «укорененность в структуре» (термин М. Грановеттера) поведения и деятельности субъектов рынка труда. Ряд российских теоретиков в рамках экономической социологии также подчеркивают специфику социологических подходов, обращая внимание на социальное взаимодействие, действие, социальное отношение. Так, В. Радаев полагает, что социология рынка должна опираться на адекватную теорию действия [8].

Нас в данном случае интересует рынок труда как социологическая категория, имеющая отношение к поведению индивидов, их сознанию и мотивам, в плане регулирования социальных взаимодействий, которые складываются между субъектами рынка по поводу процессов занятости, трудоустройства и профессиональной мобильности; как динамическая система условий, влияющих, определяющих эти процессы в обществе.

Тенденции рынка труда, определяемые глобальными, локальными, демографическими, экономическими и другими факторами, образуют определенную динамическую систему условий («правил игры») для занятости индивидов (первичной, вторичной, дополнительной, нетрадиционной (ее уровня, структуры, способов обеспечения и т. д.)), а также для движения трудовых ресурсов или профессиональной мобильности; как внешней, так и внутренней.

Т. е. для характера взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры имеют значение создаваемые рынком труда возможности, «шансы на занятость» (первичную и вторичную), которые дифференцированы по разным профессиям и занятиям. Категория «шансы на занятость» (или возможность занятости) используется нами в Гидденсовом понимании: институциональная среда рынка труда («правила игры») создает возможности и ограничения на занятость самоопределяющихся индивидов. Субъективная оценка данных «шансов на занятость» входит в систему мотивации профессионального выбора (представление о востребованности данной профессии, данного вида труда, наличии трудовых вакансий). В объективном плане «возможности» как первичной, так и вторичной занятости определяют карьерную траекторию индивида (количество и направленность мобильностей, смена мест и сфер занятости), потенциальную успешность профессиональной карьеры именно в данной профессиональной сфере (наряду с другими факторами).

В зависимости от тенденций рынка труда «шансы» на занятость и мобильность могут повышаться или понижаться, они дифференцированы для различных поколений, профессиональных и социальных групп, «текучи», изменчивы, но определяют успешность карьеры и мотивируют профессиональный выбор.

Предоставление «шансов на занятость и профессиональную мобильность» индивидам тесно связано с функционированием института профессионального образования, поскольку динамические изменения рынка труда и рынка образовательных услуг могут сопрягаться либо, напротив, противоречить друг другу, создавая набор ситуаций профессионального самоопределения для индивидов.

Профессиональное образование, обеспечивая кадры рынку труда и реагируя на его потребности, безусловно, влияет на него и испытывает его воздействие. Обеспечение взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры посредством профессионального образования связано с реализацией ряда его определенных функций в обществе. Традиционно полагается, что профессиональное образование занимает промежуточное положение между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой, транс-

лируя 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 (обеспечение перехода от выбора специальности/направления профессиональной подготовки к реализации этого выбора в процессе профессиональной карьеры) делает образование элементом взаимосвязи процессов профессионального самоопределения профессиональной карьеры, поскольку реализация карьеры может быть вне выбранного профиля подготовки. Большее значение имеет ресурсная функция образования (в том числе профессионального), которая заключается в возможности транслирования образовательных ресурсов в социальный капитал индивида при определенных условиях.

Кроме того, здесь стоит обратить внимание на мобильностную функцию профессионального образования. Оно может задавать «жизненные шансы» на смену социально-профессионального статуса или его поддержание. Выбор профессии в ситуации профессионального самоопределения может срачиваться или полностью вытесняться образовательным выбором (формы, уровня и типа учебного заведения, его имиджа и т. д.), поскольку в структуру мотивации самоопределяющихся индивидов интегрированы представления о том, какими ресурсными возможностями обладают субъекты образования (учебные заведения) в плане будущей профессиональной карьеры своих выпускников, т. е. насколько эти ресурсы можно будет конвертировать в социальный капитал.

Однако, с одной стороны, образование, выступая лифтом социально-профессиональной мобильности в обществе, создает возможности изменения (повышения) социально-профессиональных статусов для индивидов и групп, их восходящих перемещений, карьеры. Образование всегда воспроизводит существующую социально-профессиональную структуру, поскольку выбор учебного заведения, содержания процесса образования, объем и качество получаемых индивидами ресурсов от системы образования предопределен социальной структурой общества, системой социального неравенства. Через выбор форм и типов образования индивиды могут воспроизводить образцы поведения, навязанные структурой. Поэтому, исходя из неоднозначного функционирования образования одновременно как лифта вертикальной мобильности и как селективной институции, мы видим противоречивую роль образования в обеспечении связи между профессиональным самоопределением и профессиональной карьерой.

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

Понятия «стратегия личности», «стратегическое поведение», «жизненная стратегия», собственно «стратегия карьеры» наиболее комплексно характеризуют компоненты активности, детерминирующие поведение индивидов, направленные в будущее. Несмотря на высокую в последние годы популярность эмпирических исследований жизненных, социально-профессиональных, профессиональных, карьерных стратегий, а также попыток их типологизации, в теоретическом плане стратегия профессиональной карьеры и более широкое по смыслу понятие жизненной стратегии личности, остаются недостаточно разработанными.

Социология исследует данные термины в цепочке понятий «жизненная стратегия — профессиональная стратегия — стратегия профессиональной карьеры», из которых понятие жизненной стратегии личности, являясь наиболее широким по смысловому значению, рассматривается базовым по отношению к определению профессиональной и карьерной стратегий личности. Профессиональная стратегия является определенным структурным элементом жизненной стратегии и конкретизирует сферу применения стратегического поведения личности, указывая на сферу труда и профессиональных отношений. Карьерная стратегия как разновидность профессиональной имеет свою специфику, которая выражается в ее направленности на достижение успеха, т. е. имеет достижительный ценностно-ориентирующий аспект.

Согласно наиболее концептуальным авторским подходам к исследованию стратегического поведения индивидов, разрабатываемым, прежде всего, отечественной социологией личности, сущностной чертой стратегии (жизненной, профессиональной, карьерной) является ее ценностная ориентированность, а также направленность в будущее, на долговременную перспективу [1, с. 67; 9]. Согласно большинству теорий, стратегия личности также включает в себя выбранные способы достижения целей, адекватных ценностной системе личности, соотнесение их во временной перспективе.

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

Мы полагаем, что в условиях перманентности социальных изменений и постоянных трансформаций современного общества необходимы несколько 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 проблематичным.

В связи с этим предлагаем опереться на категорию жизненных шансов индивидов, упоминаемую нами ранее, и рассматриваемую 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.

О «возможностном» измерении социального поля говорит П. Штомпка, подумевая при этом ресурсы, которыми обладают индивиды, интегрированные в социальную структуру общества (властный, экономический ресурс и т. д.) [10]. Мы же имеем в виду именно *прожективные* возможности, что лучше отражается словом «шансы», поскольку здесь предполагается и определенный элемент случайности и изменчивости. Также сюда мы включаем и субъективную оценку этих возможностей, «шансов», опирающуюся на системы ценностных ориентаций индивидов и формирующую мотивационную структуру процесса профессионального самоопределения. Подчеркнем, что здесь важен момент переплетения объективного и субъективного. Таким образом, макро и микроу-

ровни социального механизма взаимосвязи профессионального самоопределения и профессиональной карьеры не рядоположены, а действуют, функционируют в рамках единого социального процесса.

Отметим, что само понятие жизненных шансов в социологию было введено М. Вебером в связи с классовым анализом общества. Традиционно в социологии под жизненными шансами понимались материальные вознаграждения, социальные и культурные возможности, которых могут ожидать представители определенных групп или классов в рамках конкретного общества. В веберовском понимании жизненные шансы предстают, прежде всего, как возможности, а также имеют субъективный смысл, в отличие от ресурсов, — связаны с ожиданиями индивидов. Т. е. категория жизненных шансов обычно используется в связи с классовой структурой общества при анализе классовых различий, причем класс рассматривается как фактор жизненных шансов, поскольку жизненные шансы и классовая принадлежность коррелируют друг с другом. Жизненные шансы рассматриваются в связи с проблемой неравенства, а сегодня и в связи с мобильностью (как шансы продвижения). Таким образом, в современной социологии превалирует неовеберовский подход, согласно которому неравенство жизненных шансов среди индивидов и семей структурируется на основе класса.

Однако, на наш взгляд, возможен и иной подход: обращение к концепту «жизненные шансы» вне классового анализа. В частности, Э. Гидденс, рассматривая социальные изменения и связывая их с воспроизводством властных структур в обществе, анализирует не классовые, а индивидуальные жизненные шансы [4, с. 356]. У. Бек и некоторые другие социологи говорят сегодня об индивидуализации жизненных шансов [2]. Поскольку классовые идентичности сегодня разрушаются, источником жизненных шансов могут выступать различные противоречия, не обязательно классовые, а значит, возможно использование концепта жизненных шансов в связи с анализом стратегического поведения индивидов.

Жизненные шансы зависят от ресурсов или капиталов индивидов: в конкретной ситуации, в том числе профессионального самоопределения, ресурсы индивидов различны (образовательные, квалификационные и др.) Жизненные шансы как результаты ресурсов (в зависимости от целей исследования) могут содержать различные показатели: продолжительность жизни, смертность, заболеваемость, количественные и качественные показатели образования детей, возможности мобильности и т. д. Применительно к целям нашего анализа мы вынуждены конкретизировать широкое поле жизненных шансов, обращаясь к ранее выдвинутым категориям «шансы на занятость», «шансы на профессиональную мобильность», «шансы на карьерное продвижение».

Стратегия индивида должна обладать определенной рефлексивностью — он должен постоянно отслеживать свои ресурсы и возникающие возможности извне. Соответственно сегодня стратегия поведения индивидов представляет собой соотнесение постоянно меняющихся жизненных шансов, предоставляемых индивиду извне, и ресурсов индивида, их согласование с собственной ценностно-ориентирующей системой. При этом такое согласование предполагает как изменение, коррекцию средств, способов достижения ценностей — целей (пополнение образовательных, квалификационных и иных ресурсов), так и коррекцию ценностей, ориентирующих поведение индивида.

Таким образом, 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, тем самым, стратегия и обеспечивает взаимосвязь процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры на микроуровне.

Выводы

Проведенный анализ методологических возможностей концепта социального механизма в изучении взаимосвязи социальных процессов, в частности процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, анализ его уровней, элементов и связей между ними, позволяет нам сделать следующие выводы:

- 1) методологические возможности социального механизма в изучении взаимосвязи социальных процессов заключаются в его одновременной системности и процессуальности, которые наиболее эффективно раскрываются при опоре на интегративный подход, наиболее последовательно развиваемый деятельностно-активистской парадигмой;
- 2) выявленная нами методологическая функция социального механизма в изучении взаимосвязи процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры состоит, во-первых, в возможности исследовать взаимосвязь между данными процессами как целостность, выделяя уровни, элементы и связи между ними; во-вторых, — в одновременной возможности исследовать эту взаимосвязь, предполагая непрерывный процесс ее трансформации;
- 3) предпринятый структурный анализ социального механизма позволил нам выделить в нем макроуровень, который включает в себя социально-профессиональную структуру, социальные институты рынка труда и профессионального образования, и микроуровень, который представлен таким элементом, как стратегии профессиональной карьеры индивидов;
- 4) анализируя взаимодействие макро и микроуровней социального механизма, обеспечивающих взаимное протекание процессов профессионального самоопределения и профессиональной карьеры, мы показали эффективность обращения к процессу представления индивидам «шансов на занятость», «профессиональную мобильность», понимаемых как проективные возможности индивидов;
- 5) шансы на занятость и профессиональное продвижение объективно обусловлены социально-профессиональной структурой и функционированием институтов рынка труда и образования и получают субъективную оценку индивидов, опирающуюся на систему ценностных ориентаций индивидов. Они формируют мотивационное поле процесса профессионального самоопределения и, тем самым, обеспечивают связь профессионального самоопределения с процессом карьеры.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. М.: Мысль. 1991. 299с.
2. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек; пер. с нем. В. Седельника, Н. Федоровой. М.: Прогресс-Традиция. 2000. 383 с.
3. Гидденс Э. Элементы теории структуризации / Э. Гидденс // Современная социальная теория: Бурдье, Гидденс, Хабермас. Новосибирск: Изд-во НГУ. 1995. С. 40-80.
4. Гидденс Э. Устройство общества. Очерк теории структуризации / Э. Гидденс. М.: Академический проект. 2005. 528 с.
5. Грановеттер М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд / М. Грановеттер; сост. и науч. ред. В. В. Радаев. // Западная экономическая социология: хрестоматия современной классики. М.: РОССПЭН. 2004. С. 369-399.
6. Заславская Т. И. Социальные трансформации в России в эпоху глобальных изменений / Т. И. Заславская, В. А. Ядов // Социологический журнал. 2009. № 1. С. 8-22.
7. Кораблева Г. Б. Профессия и образование: социологический аспект связи / Г. Б. Кораблева. Екатеринбург: Изд-во Урал гос. проф.-пед. ун-та. 1999. 272 с.
8. Радаев В. В. Новый институциональный подход / В. В. Радаев // Журнал социологии и социальной антропологии. 2001. Т. 4. № 3. С. 109-130.
9. Резник Т. Е. Жизненные стратегии личности / Т. Е. Резник, Ю. М. Резник // СОЦИС. 1995. № 12. С. 100-105.
10. Штомпка П. Социология социальных изменений / П. Штомпка; пер. с англ. М., 1996. 416 с.
11. Atkins D. N. Connectedness and Expectations: How minority teachers can improve educational outcomes for minority students / D. N. Atkins, A. R. Fertig, V. M. Wilkins // Public Management Review. 2014. Vol. 16. Issue 4. SI. Pp. 503-526.
12. Deery S. A moderated mediation analysis of job demands, presenteeism and absenteeism / S. Deery, J. Walsh, C. D. Zataich // Journal of occupational and organizational psychology. 2014. Vol. 87. Issue 2. Pp. 352-369.
13. Goyder J. The dynamics of occupational prestige: 1975-2000 / J. Goyder // The Canadian review of sociology and anthropology. 2005. Vol. 42 (1). Pp. 1-23.
14. Nakao K. Updating occupational prestige and socioeconomic scores: How the new measures measure up / K. Nakao, J. Treas // Sociological methodology. 1994. Vol. 24. Pp. 1-72.
15. Treiman D. J. A Standard occupational prestige scale for use with historical data / D. J. Treiman // Journal of interdisciplinary history. 1976. Vol. 7. No 2. Pp. 283-304.

REFERENCES

1. Abul'hanova-Slavskaja K. A. Strategija zhizni [Life Strategy]. M.: Mysl' [Thought], 1991. 299 p. (In Russian)
2. Beck U. Obshhestvo riska. Na puti k drugomu modernu [The Society of Risk. On the Way to Another Modernity] / V. Sedel'nik, N. Fedorova (Trans. from Germ.). M.: Progress-Tradicija [Progress-Tradition], 2000. 383 p. (In Russian)
3. Giddens A. Jelementy teorii strukturacii [Elements of the Theory of Structuration] // Sovremennaja social'naja teorija: Burd'e, Giddens, Habermas [The Modern Social Theory: Bourdieu, Giddens, Habermas]. Novosibirsk: Isdatel'stvo NGU [NGU Publishing House], 1995. Pp. 40-80. (In Russian)

4. Giddens A. Ustroenie obshhestva. Ocherk teorii strukturacii [The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration]. M.: Akademicheskij proekt [Academy Project], 2005. 528 c. (In Russian)
5. Granovetter M. Sociologicheskie i jekonomicheskie podhody k analizu rynka truda: sociostrukturnyj vzgljad [Sociological and Economic Approaches to the Analysis of the Labor Market: a Sociocultural View] / V. V. Radaev (Sci. Ed.) // Zapadnaja jekonomicheskaja sociologija: Hrestomatija sovremennoj klassiki [Western Economic Sociology: Anthology of Modern Classics]. M.: ROSSPJeN, 2004. Pp. 369-399. (In Russian)
6. Zaslavskaja T. I., Jadov V. A. Social'nye transformacii v Rossii v jepohu global'nyh izmenenij [Social Transformations in Russia in the Age of Global Changes] // Sociologicheskij zhurnal [Sociological Journal]. 2009. No 1. Pp. 8-22. (In Russian)
7. Korableva G. B. Professija i obrazovanie: sociologicheskij aspekt svyazi [Profession and Education: a Sociological Aspect of Connection]. Ekaterinburg: Izdatel'stvo Ural gos. prof.-ped. un-ta [Urals State Professional Pedagogical University Publishing House], 1999. 272 p. (In Russian)
8. Radaev V. V. Novyj institucional'nyj podhod [A New Institutional Approach] // Zhurnal sociologii i social'noj antropologii [Journal of Sociology and Social Anthropology]. 2001. Vol. 4. No 3. Pp. 109-130. (In Russian)
9. Reznik T. E., Reznik Ju. M. Zhiznennye strategii lichnosti [Life Strategies of a Person] // SOCIS. 1995. No 12. Pp. 100-105. (In Russian)
10. Sztompka P. Sociologija social'nyh izmenenij [Sociology of Social Change] / Trans. from English. M., 1996. 416 p. (In Russian)
11. Atkins D. N., Fertig A. R., Wilkins V. M. Connectedness and Expectations: How minority teachers can improve educational outcomes for minority students // Public Management Review. 2014. Vol. 16. Issue 4 SI. Pp. 503-526.
12. Deery S., Walsh J., Zataich C.D. A moderated mediation analysis of job demands, presenteeism and absenteeism // Journal of occupational and organizational psychology. 2014. Vol. 87. Issue 2. Pp. 352-369. (In English)
13. Goyder J. The dynamics of occupational prestige: 1975-2000 // The Canadian Review of Sociology and Anthropology. 2005. Vol. 42 (1). Pp. 1-23.
14. Nakao K., Treas J. Updating occupational prestige and socioeconomic scores: How the new measures measure up // Sociological Methodology. 1994. Vol. 24. Pp. 1-72.
15. Treiman D. J. A Standard occupational prestige scale for use with historical data // Journal of Interdisciplinary History. 1976. Vol. 7. No 2. Pp. 283-304.

Автор публикации

Дидковская Яна Викторовна — кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Уральского федерального университета

Author of the publication

Yana V. Didkovskaya — Cand. Sci. (Sociol.), Associate Professor at the Department of Sociology and Technology of Public and Municipal Administration, Ural Federal University