

Засна Виталий Витальевич

начальник отдела

ООО «КТЭ»

г. Краснодар, Краснодарский край

ИЗУЧЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРИЧИН ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕОРИЕНТАЦИИ В ЗРЕЛОМ ВОЗРАСТЕ (ОТ 35 ДО 45 ЛЕТ)

Аннотация: в статье рассматриваются причины, лежащие в основе решения о профессиональной переориентации с целью начать изменение карьеры. Приведена классификация изученных причин в группы и категории.

Ключевые слова: профессиональная переориентация, психологические причины, зрелый возраст.

Основные тезисы.

Современный мир труда характеризуется постоянными и непредсказуемыми изменениями. Вследствие этого карьера становится менее стабильной и предсказуемой, а переходы в работе становятся все более частыми и сложными (Переходы на работу охватывают (повторный) выход на рынок труда, изменение роли в организации, продвижение по службе.)

Согласно проведенным исследованиям взрослых, которые прошли профессиональную переориентацию с намерением изменить свою карьеру, существуют две основные причины, лежащие в основе решения о профессиональной переориентации с целью начать изменение карьеры. На основании указанных причин были выделены две группы (меняющие карьеру и проактивные меняющие) и пять отдельных категорий. В группу меняющих карьеру вошли люди, которые хотели сменить профессию из-за неудовлетворенности текущей ситуацией. В этой группе решения были мотивированы либо проблемами со здоровьем, либо личной неудовлетворенностью. К инициативным менялам относились люди, которые хотели переориентировать свою карьеру из-за желания заняться новыми проектами. В этой группе было три категории причин: желание достичь лучших условий труда, поиск личностного роста и желание получить профессию,

соответствующую призванию человека. Таким образом, участники переориентировали свою карьеру в соответствии с различными мотивами, что указывает на существование гетерогенной популяции и сложность этого явления. Полученные результаты подчеркивают важность понимания субъективных причин, лежащих в основе изменения карьеры, и необходимость соответствующей корректировки вмешательства в карьеру.

Изменения в карьере относятся «к подгруппе переходов от одной рабочей роли к другой, которые включают смену работодателя, а также определенную степень изменения фактической работы или рабочей роли и субъективное восприятие того, что такие изменения представляют собой «изменение карьеры» (р. 77). Таким образом, они представляют собой особый тип трудового перехода, подразумевающий переход к профессии, которая отличается от прежней. С объективной точки зрения, разница между прошлой и новой профессией может быть более или менее радикальной. Как бы то ни было, изменение не является частью типичного карьерного пути и должно субъективно рассматриваться как таковое человеком, который его переживает. Карьерные изменения могут быть добровольными – например, человек самостоятельно принимает решение об изменении или недобровольными – например, его увольняют и заставляют измениться, хотя зачастую трудно определить, как именно человек влияет на свой переход.

Причины, объясняющие изменение карьеры, обычно делятся на «толкающие» и «тянущие». Фактически предшественниками изменения карьеры являются факторы, которые «могут тянуть человека к новой карьере или отталкивать его от старой». Помимо этой бимодальной классификации, причины изменения карьеры, выделенные в прошлых исследованиях, можно разделить на пять отдельных категорий: избегание отсутствия безопасности работы или плохих условий труда; преодоление определенного жизненного события или личных обстоятельств; снижение неудовлетворенности и фрустрации от работы; выполнение значимой, интересной работы; поиск баланса между работой и жизнью.

С теоретической точки зрения, мы рассматриваем и анализируем изменение карьеры в рамках психосоциальный переход. Эта перспектива подразумевает

рассмотрение внутриспсихологических, межличностных и социальных влияний на процессы изменения карьеры. Она также предполагает сосредоточение внимания на субъективности и смыслотворчестве, то есть на причинах изменения карьеры, как они переживаются и воспринимаются индивидами, сознательно опуская возможные расхождения с объективными причинами. Более того, психосоциальная перспектива предполагает включение временного измерения в понимание переходов и карьерных изменений. Это означает, что нас интересуют особенности изменения карьеры как перехода взрослого человека, то есть перехода, который биографически привязан к конкретному прошлому опыту (и сформулирован в соответствии с ним). Временное измерение также подчеркивает, что переход следует рассматривать как процесс, охватывающий три основные фазы: своего рода «инкубационный» период, когда человек предвидит изменения и новую ситуацию, к которой он готовится; момент конкретного движения, когда люди сосредотачиваются на том, чтобы справиться с изменениями, вызванными новой ситуацией; фаза интеграции, когда человек стремится к своего рода стабильности в новой ситуации. В этом смысле анализ причин изменения карьеры означает концентрацию на первой фазе процесса, т.е. на факторах, которые инициировали движение перехода. Наконец, как и любой психосоциальный переход, изменение карьеры включает в себя формальные или неформальные процессы обучения и приобретение новых социальных, когнитивных или технических навыков. Подготовка и интеграция в новую профессию фактически означает, например, обучение тому, как быть компетентным в выполнении этой работы и как управлять переходом рабочей роли, а также тому, как взаимодействовать с новыми коллегами, чтобы быть принятым в их сообщество. В исследовании процессы обучения формализованы через зачисление на программы ПОО, но мы также предполагаем, что неформальные процессы обучения уже происходят до перехода и могут инициировать изменение карьеры.

Целью исследования было изучить и классифицировать причины, лежащие в основе изменения карьеры, как они субъективно переживаются и объясняются лицами, меняющими карьеру, в разные моменты их жизненного пути. В

соответствии с нашей теоретической психосоциальной перспективой выбрали идиографический подход и сосредоточились на индуктивном понимании различных причин изменения карьеры, что учитывает богатство субъективных данных, а также сложность и специфику этого переходного процесса. Мы попытались восполнить пробел в знаниях о причинах, мотивирующих смену карьеры, которая включает возвращение в школу, в частности в ПТУ, и предложили исследование, которое не было сфокусировано на конкретных профессиях и не ограничивалось определенным жизненным этапом развития взрослых.

Идиографический подход к субъективным причинам, объясняющим изменение карьеры, показывает, что люди переориентировали свою карьеру в соответствии с очень разными мотивами, что говорит о существовании гетерогенной популяции взрослых, имеющих особый жизненный путь и опыт. Более того, в соответствии с решениями о смене карьеры редко объясняются отдельной, изолированной причиной. Они, скорее, вызваны сочетанием множества причин и факторов, как внутриличностными (например, потребность в переменах в жизни и в работе, которая соответствует личным ценностям и интересам, наши четвертая и пятая категории причин), так и контекстуальными влияниями (например, потребность в лучших условиях занятости и перспективах интеграции, наши вторая и третья категории причин). В соответствии с психосоциальным подходом, это утверждение указывает на то, что изменение карьеры предполагает принятие сложных и трудных решений.