



ДЕФОРМАЦИИ, МИФЫ И СТЕРЕОТИПЫ О МИРЕ ТРУДА И ПРОФЕССИЙ В ОБЩЕСТВЕННОМ СОЗНАНИИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Пряжников Николай Сергеевич – профессор факультета психологии МГУ имени М.В.Ломоносова; профессор Финансового университета при Правительстве РФ; профессор Московского психолого-социального университета (МПСУ).

1. СУЩНОСТЬ МИФОЛОГИЧЕСКОГО МИРОВОЗЗРЕНИЯ И СОЗНАНИЯ:

- 1) **Искажает реальную картину мира**, но на определенном этапе развития человечества **позволяло упорядочивать мир**, и даже создавать «**смысловые точки опоры**»...
- 2) По мере развития научного мировоззрения, **мифы постепенно утрачивают свое значение.**
- 3) Правда, **сейчас наблюдается снижение ценности образования и науки**, развиваются психо-технологии **манипуляций** массовым сознанием, и **мифы вновь становятся популярными**...

2. О ПЛЮСАХ И МИНУСАХ МИФОЛОГИЧЕСКОГО СОЗНАНИЯ:

1) **Главный плюс – создает иллюзию стабильности и понятности мира**, но проблемы не решаются, накапливаются и создают риски (как «мины замедленного действия»)

2) **Главные минусы:**

- снижение уровня субъектности личности (на основании переоценки «мифотворцев» и доверия к тем, кто, якобы «умнее»);
- все меньше людей, готовых к САМО-определению...;
- отказ от ответственности за свою жизнь, за счастье своих близких и судьбу своей страны...

3) **В докладе, больше – о негативных последствиях** для страны, конкретных организаций и конкретной личности...

4) Правда, **нет четкой границы между негативным и позитивным пониманием мифов и стереотипов о мире труда:**

- это **зависит от общего уровня развития личности** (мифам подвержены менее развитые), или - от кризисных моментов развития даже образованной и культурной личности;
- это также **зависит от уровня развития чувства собственного достоинства** (мифам подвержены те, кто меньше себя уважает и готов перекладывать ответственность на других);
- в итоге, **для кого-то**, лучше ориентироваться на мифы, стереотипы, предрассудки..., **а для кого-то** – пытаться самому понять окружающий мир и себя в этом мире.

5) ***Возрастно-психологические границы «плюсов» и «минусов» мифологического сознания:***

- обычно, в детстве формируется позитивный «мифологически-приукрашенный» образ мира (как основа для позитивного планирования жизни);
- **Проблема 1**: с какого возраста можно «раскрывать глаза» подрастающему поколению.

6) *Преодоление мифов в контексте личностного и гражданского развития человека (уровня его ответственности):*

- проблема 2: стоит ли помогать избавляться от мифов, если человек не хочет брать ответственность за самого себя (делегирует ее тем, кто, якобы, «умнее»)?
- Проблема 3: стоит ли помогать избавляться от мифов, если человек не готов брать на себя ответственность за страну, родной город, свою культуру?

3. УСЛОВНО МОЖНО ВЫДЕЛИТЬ РАЗНЫЕ УРОВНИ ПРОЯВЛЕНИЯ МИФОВ (С ПРИМЕРАМИ НАИБОЛЕЕ СУЩЕСТВЕННЫХ):

1) Общие (универсальные) для всех уровней мифы:

1 - **Рынок сам все отрегулирует...**, но:

- чем сложнее система, тем больше она нуждается в управлении;
- кстати, в крупных компаниях действие «рыночных механизмов» весьма ограничено, иначе - хаос...

2 – **Талантливый человек везде и всегда пробьется** (и, действительно, есть примеры, на которых строится пропаганда этого мифа...), но:

- часто особо талантливые люди беспомощны в вопросах карьеры;
- без поддержки они впадают в отчаяние и даже деградируют;
- в итоге, **страна лишается главного своего ресурса – талантливых людей...**

3 – Главное в профориентации, это информирование и тестирование (как самый объективный метод) ..., но, к сожалению:

3.1. Сомнения по тестированию:

- забыты ошибки психотехники и ее кризис в конце 30 гг. прошлого века (главная ошибка – чрезмерное доверие к тестам);
- игнорируются существенные недостатки тестов (некорректные психометрические нормы, слабая прогностичность оценок, невозможность стандартизировать условия тестирования, проблемы интерпретации результатов и др.);
- **Е.А.Климов вообще говорил**, что «профпригодность формируется в самом труде», и «настоящая профпригодность – это взаимное соответствие человека и его работы»...
- хотя, как процедура начальной профдиагностики с весьма «предварительными» результатами, тесты себя пока оправдывают;

3.2. Сомнения по информированию:

- информирование важно, но в условиях лавинообразного роста информации, важнее - освоение способов ориентировки в информационном хаосе;
- проблема достоверности и актуальности (свежести) информации;
- проблема «рекламного» характера информации, т.е. мало сравнения, анализа, прогностической оценки изменения профессий, вузов, организаций...

4 – **Сильная дифференциация доходов** открывает для многих карьерную перспективу и задает «СМЫСЛ ЖИЗНИ», с чем можно согласиться лишь частично, т.к.:

- часто наиболее творческие люди не готовы к карьерной конкуренции;
- такая **дифференциация произвольна**, т.е. не имеет никакого научного (экономического) обоснования;
- ведет к нарушению принципа социальной справедливости, к **обесцениванию труда** и формированию рабского сознания (деградации личности)...

5 – **Конфиденциальность (закрытость) доходов**, якобы, обеспечивающая стабильность коллективов и позволяющая избегать конфликтов и обид сотрудников (по несправедливости оплаты труда):

- реально, об этом думают и переживают...;
- это порождает домыслы и подозрения;
- это провоцирует махинации со стороны начальства;
- это извращает принцип справедливости при оценке и оплате труда;
- в итоге, это **формирует рабское сознание работников...**

2) Мифы управленческие:

- 1 – **Главный стимул к карьерному развитию – конкуренция** (как борьба за высокие доходы, статус и карьерные перспективы)...., но:
 - многие великие открытия и свершения – на основе других мотивов и ценностей;
 - для РФ важен «прорыв», и здесь *ставка – не на традиционную (для спокойного времени) мотивацию, а на высокие смыслы и замыслы*, с которыми соотносили бы себя конкретные люди (пусть даже, и немногие)...

2 – Роль консультантов и коучей («живого общения») снижается, т.к. все, включая тестирование, можно автоматизировать (перевести в «цифровой формат»), и это, действительно, позволяет что-то упростить в профориентации..., но:

- пока не увидишь реального, живого человека, сложно оценить его профпригодность и компетентность, а **опытные специалисты-эксперты это делают легко и быстро** (по моему опыту работы в кадровых службах ЦКБ «Алмаз», еще до деградации страны);
- известная закономерность (по **Е.А.Климову**): чем более опытный психолог, тем большее значение в его работе имеют внутренние средства труда (опыт, интуиция, обаяние...).

3 – Развитие профориентации как системы не так важно, и лучше – развивать конкретные краткосрочные проекты по профориентации..., но:

- как следствие такой позиции – отсутствие в РФ серьезного научного центра по профориентации, профессиональному самоопределению, психологии карьеры;
- хотя, именно человеческие ресурсы – важнейшие в любой системе и управление ими является основой процветания и конкурентоспособности системы...
- даже при наличии практических центров (часто с невысоким статусом и слабым финансированием), без серьезной научной обеспеченности, они нередко просто занимаются «латанием» кадровых дыр, исполнением поручений начальства, но не ведут самостоятельной политики и не определяют ее в городах и регионах;
- коммерческие центры и частная практика, при определенной своей полезности для некоторых клиентов, в масштабах страны также не играет решающей роли, т.к. почти никак не влияет на создании новых рабочих мест и т.п.

3) Мифы «работодателей»:

1 - **важно не образование, а компетенции....**, но:

- **компетенции носят конкретный характер и быстро устаревают**, что требует постоянного их обновления;
- качественное образование создает «базу», на основе которой осваиваются все новые и новые компетенции;

2 – **Мнение «работодателя» – решающее, и под него должны подстраиваться все (включая и ученых)....**, но:

- часто работодатели **не готовы** к стратегическому кадровому планированию;
- их больше устраивают краткосрочные «контракты» с работниками под конкретные «проекты», и **как следствие – проблемы с «прекариатом»** и т.п.;

4) *Мифы клиентов (школьников и их родителей, студентов, безработных, мигрантов, персонала в организациях...):*

1 – **Делегирование ответственности за карьеру консультантам**, но:

- это решает лишь оперативные карьерные задачи, но препятствует развитию субъекта самоопределения;
- человек в итоге отказывается от главного своего права – быть хозяином своей жизни;

2 – **Чем дороже профконсультация, тем она качественнее, т.е. переоценка платных видов профориентации...**, но:

- в условиях слабого развития государственной профориентации, коммерческое профконсультирование частично оправдано (и **есть позитивные примеры – центр «Гуманитарные технологии», «Траектория талантов»** и др.);
- в частных центрах **сильный лимит времени** (каждая новая встреча – платная) и клиент заинтересован решить свои вопросы быстрее и дешевле, т.е. развивается «профанация»...

3 – Недоверие к специалистам, т.к. карьера – это «не так сложно»..., но:

- в усложняющемся мире, самоопределяться все труднее;
- важно не только решать сиюминутные задачи, но и ориентироваться на будущее (строить прогнозы);
- пока надо, с сожалением, признать, что качество профориентации не высокое, и, следовательно, недоверие населения к специалистам частично оправдано.

4 – Переоценка роли традиционного профессионального образования (и постоянной переподготовки), что часто предполагает увеличение длительности обучения..., но:

- современный молодой человек достаточно развит, особенно, в плане освоения цифровых технологий, и это часто недооценивается...;
- многие профессии стали «массовыми» и реальные (не официальные!!!) требования к работнику снизились;
- многие компетенции легко осваиваются на рабочем месте (особенно, если хорошо развито наставничество – мои «детские» примеры с освоением медицинских профессий);
- моя мечта – дожить до времени, когда выпускник школы будет иметь несколько сертификатов по рабочим профессиям (водительские права – обязательно и т.п.);

5 – Вера в «трудоголизм» как главное условие успеха в жизни и карьере..., но:

- много разочарований у «трудоголиков», т.к. часто большее значение играют случайность (везение), родственные связи, лояльность к начальству и т.п. (принцип справедливости часто не реализуется);
- отличие хорошего работника и плохого: хороший работает незаметно (работа «сама делается»), а у плохого - активность напоказ (как у хорошего и плохого водителя...);
- но миф о пользе «трудоголизма» популярен, поэтому, в экономике – переориентация на показуху, на имитацию творчества и т.п.

5) Мифы средств массовой информации (СМИ):

1 – **То, что поддерживается большинством людей, и есть «истина», следовательно, надо откликаться на запросы масс...**, но:

- СМИ просто идут на поводу массового сознания, и часто дискредитируют настоящую профориентацию...

2 – **Людам нужны позитивные программы о карьере и профориентации, т.к. проблемы всем надоели:**

- частично, это верно, т.к. большинство вынуждены как-то решать свои карьерные проблемы и проблемы своих детей;

- но это **формирует адаптивное поведение** (приспосабливаться к любой мерзости и глупости), а значит, ведет к **гражданской деградации населения**, их нежеланию думать о позитивных изменениях в экономике...

5) Мифы специалистов (ученых-профориентологов, психологов-профконсультантов, коучей, специалистов по управлению персоналом...):

- 1- **Главное – ориентироваться на то, что нравится власти**, например, сейчас, это Международное движение **WorldSkills International**, участие в котором дает ученым и практикам (педагогам и психологам) дополнительное финансирование, поправки при проверках и уважение в глазах руководства..., но:
 - **конкурентная среда (почти как в профессиональном спорте) явно нездоровая...**, хотя, выигрыши приятны для победителей и призеров;
 - такой «карьерный спорт» - дурной пример для остальных профконсультантов (как ориентация на постоянную конкуренцию и стрессы);
 - игнорирование **важности более спокойных разговоров и дискуссий о будущем страны**, ее экономике и своего места в возрождении России;
 - **переоценка роли «компетенций» в ущерб мотивационным и морально-нравственным основаниям будущей карьеры**, т.к. многие современные профессии не так сложны для освоения, а для более сложных профессий важнее «теоретико-методологическая база», чем конкретные навыки-компетенции.

2 – Главное – игнорировать важность ценностно-смысловых аспектов карьеры, т.к. это может не понравиться начальству, работодателям и самим клиентам:

- частично это оправдано (как вынужденная осторожность), но ведет к примитивизации работы, снижению ее статуса в глазах населения, а также - и к деградации самих специалистов...

3 – **Важно поменьше рассуждать об управленческих аспектах развития рынка труда и больше внимания уделять конкретным методикам и решению конкретных проблем людей (чтобы не гневить начальство и не разочаровывать клиентов, которых это мало волнует):**

- отчасти, это справедливо, т.к. создает для специалистов риски быть непонятым и даже осужденным (за «необоснованные» обвинения власти в невыполнении своей важнейшей задачи – управление главным ресурсом любого общества - людьми), т.е. **осторожность нужна;**
- но тогда мы **не поймем первопричины** многих проблем кадровой политики и всей нашей жизни;
- мы **не будем также готовы дать власти предложения**, если вдруг она серьезно займется управлением человеческих ресурсов, где профориентация – центральное звено.

4 – Ошибочное понимание многими «профессий будущего» преимущественно, как связанных с IT-технологиями, но при этом слабо учитывается, что:

- совершенствование цифровых технологий сделает их более доступными для рядового пользователя (**один из законов инженерной психологии**), т.е. роль специальной компьютерной подготовки заметно уменьшится...;
- **сам компьютер – лишь средство** для достижения определенных целей, поэтому, важнее будет готовность эти цели определять, т.е. умение работать с содержанием многих проблем, а не со средствами...
- **любая профессия имеет смысл, когда есть проблемы**, которые должны решать хорошо подготовленные специалисты, но, к сожалению, **реестр таких (насуточных для РФ и ее регионов) проблем пока не обозначен**, т.к. это не выгодно для многих начальничков..., а ученые и консультанты-практики говорить об этом побаиваются...

4. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ МИФОВ (НА УРОВНЕ СПЕЦИАЛИСТОВ):

- 1) **Переубеждать почти бесполезно...., следовательно:**
 - **надо озадачивать людей ненавязчиво, в том числе, и через игровые процедуры** (включение в сам процесс размышлений).

- 2) **Готовить специалистов к работе с клиентами, ориентированными на эти мифы:**
 - правда, здесь **возможна и некоторая манипуляция**, хотя бы, на этапе установления доверительных отношений с клиентами;

- 3) **Готовить специалистов к работе с «омифологизированным» руководством....:**
 - ради благого дела, здесь также **возможна частичная манипуляция** для повышения своего статуса в глазах начальства...

4) **Готовить специалистов к изменениям собственного сознания:**

- здесь могут быть особенно сильные барьеры, предрассудки, мифы...;
- ведь специалисты считают себя «полубогами»;
- а кто-то из таких специалистов может быть и эффективным на практике, особенно. если работает людьми, ориентированными на подобные мифы...

5) **Развивать «параллельную» профориентацию** (в том числе, и для того момента, когда власть займется настоящей профориентацией):

- это никак не исключает участия специалистов даже в сомнительных проектах, имеющих отношение к профориентации и управлению человеческими ресурсами...;
- это дает не только представление о том, что делается в профориентации (возможно, что-то и позитивное), но и хоть какие-то шансы, донести свои взгляды до тех, кто принимает решения...