

УДК 159:316.6

DOI: 10.26140/anip-2019-0804-0088

**ВЫНУЖДЕННАЯ СМЕНА РАБОТЫ В ЦИКЛЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ПУТИ МЕНЕДЖЕРА**

© 2019

Фордмен Вероника Александровна, аспирант*Московский государственный областной университет**(141014, Россия, Мытищи, улица Веры Волошиной, дом 24, e-mail: fordmen_veronika@mail.ru)*

Аннотация. Смена профессиональной деятельности всегда влияет на человека. Профессиональный путь редко бывает однородным, все чаще становится актуальной проблема вынужденной смены профессиональной деятельности. Если во времена Советского Союза было стыдно иметь больше двух записей в трудовой книжке, то в современное время две записи в трудовой книжке это уже странно. Мы живем в очень стремительно развивающемся и изменяющемся мире. То, что было актуально 10 лет назад, становится абсолютно неактуальным сейчас, происходит внедрение автоматизированного труда с последующим вытеснением ручного.

Ключевые слова: вынужденная смена работы, профессиональный путь, цикл жизни, менеджер.

**THE INVOLUNTARY PROFESSIONAL ACTIVITY CHANGE IN A CYCLE
OF THE PROFESSIONAL WAY OF A MANAGER**

© 2019

Fordmen Veronika Alexandrovna, postgraduate*Moscow State Regional University**(141014, Russia, Mytischy, Very Voloshinoy st., 24, e-mail: fordmen_veronika@mail.ru)*

Abstract. The involuntary professional activity change always affects a person. The professional path is rarely homogeneous, the problem of the involuntary professional activity change is becoming increasingly relevant. If in the days of the Soviet Union it was a shame to have more than two entries in the workbook, in modern times two entries in the workbook is already strange. We live in a very rapidly developing and changing world. What was relevant 10 years ago becomes absolutely irrelevant now, the introduction of automated labor, followed by the displacement of manual labor.

Keywords: involuntary professional activity change, professional way, cycle of life, manager.

Введение. Изменение социальных, экономических, политических и прочих условий жизни несут в себе изменение привычного понимания фразы «профессиональный путь». Практически каждый человек за свою жизнь сталкивался с необходимостью смены работы. Причинами могут быть различные факторы, в числе которых и нестабильность экономики страны, в которой живет человек, и общая глобализация, и смена политического курса. Мы живем в крайне нестабильное время, когда научный прогресс выходит на новый план и отпадает необходимость во многих профессиях, связанных прежде всего с ручным трудом. Внедрение искусственного интеллекта в разные поля профессиональной деятельности не проходит бесследно. В наше время происходит стремительная автоматизация труда. За счет удешевления стоимости рабочей силы, а компьютеру платить не нужно, многие компании сокращают свои издержки на фонд оплаты труда. Соответственно, многие сотрудники компаний, заводов, да и предприятий лишаются своих рабочих мест. В этот момент люди вынуждены либо мобилизовать все свои ресурсы и начать действовать, искать новую работу, переучиваться и начинать путь в новой профессиональной среде, либо они потеряны и им приходится чувствовать на себе весь негатив пошатнувшегося социального и материального положения вследствие вынужденных изменений в цикле своей жизни.

Целью исследования было рассмотреть вынужденную смену работы в цикле профессионального пути менеджера.

Методами исследования выступили исследования отечественных и зарубежных ученых по проблеме вынужденной смены работы.

Содержание. На данный момент существует огромный пласт научных исследований среди отечественных и зарубежных ученых относительно способности человека переживать момент вынужденной смены профессиональной деятельности. Изучаются копинг стратегии поведения личности в тяжелой жизненной ситуации, различия в реакции на трудную ситуацию среди мужчин и женщин. Актуальность проблемы вынужденной смены профессиональной деятельности подтверждается уже тем, насколько быстро изменяются условия жизни людей в современном мире.

А. А. Нестерова, А. К. Маркова, Д. А. Балухто и мно-

гие другие российские ученые занимались изучением поведения и реакции людей на ситуацию смены работы, личностных характеристик и этапов профессионализма, способности переживать трудную жизненную ситуацию смены профессиональной деятельности.

А. А. Нестерова изучала влияние потери работы на молодежь и пришла к ключевым выводам относительно того, что жизнеспособность личности базируется на трех компонентах: самой личности, конкретной социальной ситуации и адаптивности человека в конкретной заданной и трудной ситуации потери работы.

Она выделила 5 типов жизнеспособности:

- жизнеспособность за счет высокой организованности, структурированности и самодетерминации;
- жизнеспособность за счет смелости, рискованности, независимости, конкурентоспособности и стрессоустойчивости;
- жизнеспособность за счет глубокой выраженной рефлексивной функции и позитивного стиля атрибуции;
- жизнеспособность за счет социальной компетентности и высокой адаптивности к новым ситуациям;
- низкий уровень жизнеспособности, социальная незрелость с перекладыванием ответственности на других, иждивенческой социальной позицией [4].

А. К. Маркова внесла значительный вклад в изучение проблемы смены профессиональной деятельности. Она не только дала классификацию этапам профессионализма человека, но и сделала основной упор в своей научной работе на то, что в современном мире человек должен иметь такое образование, которое поможет ему быстро переквалифицироваться и стать профессионалом в иной профессиональной деятельности, чем та, которой он занимался ранее в случае необходимости [1].

И. М. Намятова в своей диссертации пришла к ключевому выводу о том, что результатом смены содержания профессиональной деятельности является рефлексия иерархии ценности труда, которую человек определяет как переосмысление и перестройка иерархии профессиональных ценностей. Изменение профессии влечет за собой полное переосмысление профессиональных ценностей человека [3].

Слово «manager» - согласно англо-русскому словарю В. К. Мюллера переводится с английского языка как управляющий, заведующий, директор или хозяин [2]. Однако в Российской действительности значению

управленца было произведено дополнение, когда компании называли уборщика менеджером по клинингу, а установщика оборудования или, например, вентиляционной системы, менеджером по оборудованию.

Практически в каждой коммерческой компании существует должность «менеджер», настолько распространена эта должность. Как правило, под менеджером имеют в виду сотрудника, работающего с клиентами, это могут быть продавцы физических продуктов или услуг, обслуживание и поддержание клиентской базы в части перезаключения или пролонгации договоров и прочая деятельность, связанная с взаимодействием с физическими или юридическими лицами. Распространенность названия должности как «менеджер» приводит к тому, что она есть практически в каждом направлении деятельности, будь то отельный, фармацевтический, строительный или какой-то иной род бизнеса.

Важно понимать, что вынужденная смена профессиональной деятельности менеджера ведет к стрессовому состоянию и необходимости найти другое место работы. Человек вынужден снова проходить занимаясь поисками подходящего места работы, проходить собеседования в разных компаниях, возможно, проходить определенные виды тестирования и прочие моменты оценки.

В исследовании Р. Ситуморанг и А. Япутра, посвященном нахождению лучших старших менеджеров среди руководителей отельного бизнеса, эмпирическим путем доказано, что при выборе менеджеров высшего звена наибольшее значение имеют личностные характеристики, а не способности [7].

Исследование немецких ученых М. Лацке, Р. Каттенбах, Т. Шнейдхофер, Ф. Шрамм и В. Мейрхофер о добровольной смене работы показало, что при добровольной смене работы в Германии с 1985 года по 2013 год у граждан зафиксировано уменьшение доходов, но не удовлетворенность от работы. Исследование проводилось на основании документах, свидетельствующих о поиске работы, с одной стороны и, распространенности выбора работы, с другой стороны [6].

Вопрос об изменении личностных качеств человека в ситуации вынужденной смены работы был исследован С. Ангер, Г. Камель, Ф. Петер. Эти ученые провели исследования среди людей, профессиональная деятельность которых была затронута вследствие закрытия завода и потери работы. По результатам проведенного исследования оказалось, что личностные качества податливы изменениям даже в зрелом возрасте, а не устойчивы, как считалось ранее. Люди с хорошим образованием и те, кто быстро находит новое место работы, лучше переносят момент вынужденного изменения профессии [5].

Заключение. Значение исследований в области вынужденной смены профессии среди менеджеров становится все более важным, учитывая распространенность этой должности среди разных компаний, как российских, так и зарубежных. Переживания и изменения личностных качеств, которые происходят в момент таких неблагоприятных профессиональных изменений как вынужденная смена работы, должны изучаться гораздо глубже. Существует острая необходимость в том, чтобы помогать людям в непростой ситуации экономических и политических изменений и, как следствие, изменений, связанных с трудовой деятельностью. Стремительное развитие информационных технологий всегда оставляет свой отпечаток на цикле профессионального пути человека. На данный момент, на первый план в цикле профессионального пути выходят такие моменты как хорошее образование и способности личности в короткий срок освоить новую профессию. Согласно приведенным выше исследованиям человек гораздо лучше справляется с негативной ситуацией вынужденной смены работы, если он имеет хорошее высшее образование или быстро переходит на новое место работы. Мы становимся свидетелями образования совершенно нового понимания такого понятия как «профессиональный путь» человека.

Стремительные изменения в области политики, экономики, информационных технологий приводят к определенным последствиям и в жизни человека. Он становится более мобилен и податлив личностным изменениям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
2. Мюллер В.К. Современный англо-русский, русско-английский словарь 125 000 слов и словосочетаний с транскрипцией. Москва.: Хит-книга, 2018. – 800 с.
3. Намятова, И.М. Изменение иерархии ценностей труда как условие эффективности профессиональной деятельности при смене профессии : дис. ... канд. психол. наук / Намятова Ирина Михайловна. – Екатеринбург, 2002. – 295 с.
4. Нестерова А.А. Социально-психологический подход к изучению жизнеспособности личности, находящейся в трудной жизненной ситуации. – М.: Изд-во РГСУ, 2011.
5. Anger S., Camehl G., Peter F. Involuntary job loss and changes in personality traits // *Journal of Economic Psychology*. Vol. 60. 2017. P. 71–91.
6. Latzke M., Kattenbach R., Schneidhofer T., Schramm F., Mayrhofer W. Consequences of voluntary job changes in Germany: A multilevel analysis for 1985–2013 // *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 93. 2016. P. 139–149.
7. Situmorang R., Yaputra A. Foreign versus local managers: Finding the perfect leaders for multinational hotel subsidiaries // *International Journal of Hospitality Management*. Vol. 78. 2019. P. 68–77.

Статья поступила в редакцию 01.09.2019

Статья принята к публикации 27.11.2019