

Профориентация : гармонизация точек зрения / Н. С. Пряжников, Л. С. Румянцева, Н. Л. Соколова, Л. Б. Бахтигулова // Научный диалог. — 2018. — № 3. — С. 289—303. — DOI: 10.24224/2227-1295-2018-3-289-303.

Pryazhnikov, N. S., Rumyantseva, L. S., Sokolova, N. L., Bakhtigulova, L. B. (2018). Vocation-
al Guidance: Harmonization of Points of View. *Nauchnyy dialog*, 3: 289-303. DOI: 10.24224/2227-
1295-2018-3-289-303. (In Russ.).



УДК 37.048.45

DOI: 10.24224/2227-1295-2018-3-289-303

Профориентация: гармонизация точек зрения

© **Пряжников Николай Сергеевич (2018)**, orcid.org/0000-0001-9909-7372, доктор педагогических наук, профессор, профессор факультета психологии Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова; профессор Финансового университета при Правительстве РФ (Москва, Россия), nsp-22@mail.ru.

© **Румянцева Лариса Сергеевна (2018)**, orcid.org/0000-0002-9093-9569, психолог-профконсультант Центра тестирования и профконсультирования «Гуманитарные технологии» (Москва, Россия), lora-ru@list.ru.

© **Соколова Наталия Леонидовна (2018)**, orcid.org/0000-0002-1421-9391, кандидат филологических наук, доцент, директор Института иностранных языков, Российский университет дружбы народов (Москва, Россия), oushkate@mail.ru.

© **Бахтигулова Людмила Борисовна (2018)**, orcid.org/0000-0001-7364-9861, кандидат педагогических наук, доцент, заведующая кафедрой педагогики и психологии Московского государственного технического университета имени Н. Э. Баумана, bahtigulova@mgul.ac.ru.

Рассматривается проблема гармонизации разных взглядов на профориентационную работу, обусловленных разнообразием представлений о жизненном и карьерном успехе, а также — о путях к успеху. Авторы условно назвали явление множественности трактовок содержания данного понятия «профориентационным плюрализмом». Рассматриваются позиции самоопределяющейся личности, психологов-профконсультантов, методологов, ученых-профориентологов, работодателей. Охарактеризованы различия в понимании сущности профориентации всеми названными субъектами взаимодействия. Подчеркивается несовпадение их ожиданий по отношению к профконсультантам. Утверждается, что управленцы предприятий и организаций ведут разную кадровую политику в зависимости от осознания ими значимости человеческого потенциала. Профориентация интерпретируется в контексте культурно-исторического развития общества. Авторы выявляют точки несо-

впадения разных позиций в понимании профориентации и предлагают обобщенные варианты (пути) гармонизации мнений. Первую группу составляют варианты «внешней» гармонизации, то есть способы согласования мнений между субъектами, так или иначе участвующими в профориентационной работе. Вторую группу образуют варианты «внутренней» гармонизации — между людьми, представляющими одну социальную или профессиональную группу, заинтересованную в решении вопросов профориентации.

Ключевые слова: аспекты профориентации; «профориентационный плюрализм»; варианты гармонизации разного понимания профориентации.

1. Проблема неоднозначного понимания теории и практики профориентации

На сегодняшний день не существует единого понимания сущности профориентационной работы. Если обратиться к истории практической психологии и профориентации, то можно увидеть, что взгляды на сущность последней трансформировались: идею помощи в трудоустройстве на основе тестирования сменила идея создания психолого-педагогических условий для развития профессионального и личностного самоопределения субъекта [Берг, 1998; Климов, 1996; Михайлов, 1977; Пряжников, 2016; Пряжников и др., 2015; Сергеева и др., 2007; Укке, 1990]. При этом можно выделить общую тенденцию в развитии представлений о профориентации, связанных с необходимостью более длительной и основательной подготовки личности к самоопределению в условиях свободы [Лломакина и др., 2014; Пряжников, 2016, с. 39—43]. В частности, чем больше реальной свободы в обществе (наличия привлекательных и доступных альтернатив в построении карьеры), тем больше востребована система подготовки человека к эффективным действиям в условиях свободы. Например, если обратиться к истории России, то наибольший расцвет профориентации как раз и был связан с некоторым увеличением свобод (в 20-е годы, в период хрущевской «оттепели» и горбачевской «перестройки»), и наоборот, при сталинском правлении научная профориентация была чуть ли не под запретом [Пряжников, 2016, с. 30—39]. В настоящее время наблюдается некоторое увеличение реальных свобод, и, соответственно, оживляется профориентация, хотя и не без трудностей.

В самой профориентации существуют разные теории и подходы, которые в свою очередь также имеют тенденцию к изменению [Психология труда, 2015, с. 204—239]. По-разному понимается и сущность профориентационной практики, зависящая не только от теоретических предпочтений профконсультантов, но и от административно-управленческих указаний, особенно применительно к государственным школам и психологическим центрам. При этом наблюдается интересная закономерность: теория про-

фориентации обычно лучше развита, чем профориентационная практика, что нередко объясняется сильной ограниченностью профконсультантов-практиков в возможностях внедрения передовых идей в свою работу, а также — прагматично-примитивными запросами клиентов и различных «заказчиков» [Беденко и др., 2014].

Таким образом, можно говорить о некотором *«профориентационном плюрализме»*, предполагающем допустимость разных представлений о сущности профориентации как внутри различных социальных групп и профессиональных сообществ («внутренний» плюрализм), так и во взаимодействии людей, представляющих разные группы («внешний» плюрализм). С одной стороны, разное понимание сущности профориентации осложняет взаимодействие и требует гармонизации позиций, но, с другой стороны, знакомство с разными взглядами обогащает профориентацию и в целом способствует ее развитию. Мы больше склонны видеть в «профориентационном плюрализме» позитивный смысл, отражающий направленность профориентации на развитие через сравнение разных подходов, их анализ и выделение из них более эффективных и перспективных направлений. При этом само развитие теории и практики профориентации возможно только путем взаимообогащения и обмена опытом (не только позитивным, но и негативным, который предостерегает от возможных ошибок). А это предполагает не только знакомство с иным опытом, но и культурно (продуктивно) организованный взаимообмен и дискуссии с носителями альтернативных взглядов.

Одновременно нельзя не отметить и некоторые деструктивные моменты такой разноголосицы в понимании профориентации: 1) игнорирование ценного опыта в других подходах при акцентировании обоснованности, эффективности и перспективности только своих взглядов (особенно на фоне конкурентной борьбы как ученых, так и практиков за финансовую и административную поддержку); 2) трудности потенциальных клиентов (школьников и их родителей) при выборе профориентационных центров и конкретных консультантов для решения своих карьерных вопросов; 3) сложность выделения приоритетов профориентационных вопросов на уровне школы, города, региона и всей страны на фоне недостаточно четких целей кадровой политики и профориентации на более глобальных управленческих уровнях и др.

2. Основные позиции в понимании профориентации

Условно можно выделить следующие основные позиции в понимании профориентации, в которых отражены представления о жизненном и карьерном успехе, а также — о путях к этому успеху.

1. Профориентация как проблема самоопределяющейся личности. Традиционно именно этому аспекту уделяется больше всего внимания [Климов, 1996; Сергеева и др., 2008; Толочек, 2017; Чистякова и др., 2014]. Для нас важно то, что у каждого человека есть свои представления о будущей профессиональной жизни и путях достижения успеха. Сами эти представления могут меняться в течение жизни, и тогда мы можем говорить о развитии будущего субъекта труда и профессионального самоопределения [Климов, 1996, с. 330—337; Ломакина и др., 2015; Пряжников, 2016, с. 156—160]. Если на ранних этапах развития личности человек еще достаточно наивен и планирует свои перспективы скорее в игровом и романтическом стиле, то по мере взросления его планы и перспективы становятся более прагматичными и реалистичными, во многом утрачивая свою романтику. Соответственно, на ранних этапах развития человек нуждается в психолого-педагогической помощи и поддержке, а потом он становится все более самостоятельным. Более того, формирование у личности готовности самостоятельно и осознанно решать свои жизненные и карьерные задачи является сверхцелью грамотно организованной профориентации, ведь только в этом случае о человеке можно говорить как о сформировавшемся субъекте самоопределения. Но, к сожалению, при примитивной профориентационной работе человек может и не сформироваться как полноценный субъект самоопределения, либо его намерения и навыки самоопределения могут оказаться социально сомнительными, например, когда он свой личный успех строит на страданиях других людей [Берг, 1998, с. 5—6; Пряжников, 2016, с. 180—198]. Поэтому просто учитывать карьерные намерения личности недостаточно: необходимо еще корректировать его развитие как субъекта самоопределения и как будущего гражданина страны. При этом нельзя исключать случаи, когда выбор деятельности и его обоснование у конкретного клиента (самоопределяющейся личности) могут быть настолько совершенны, что и некоторым психологам приходится у них поучиться, когда сами психологи-профконсультанты, а иногда и психотерапевты называют такие случаи «событием» для себя и своего развития. Таким образом, во взаимоотношениях с некоторыми клиентами возможно взаимообогащение.

Можно было бы отдельно рассмотреть позицию родителей самоопределяющихся подростков (хотя часто родители реально участвуют в карьерном выборе и своих более взрослых детей). Нередко их представления вступают в противоречие с представлениями детей, когда, например, детям навязывается какой-то выбор (выполнение «семейной традиции», необходимость не упустить «выгодную» возможность и т. п.). Нередко и сами

дети (подростки, юноши, взрослые) отказываются от желательного для себя выбора, доверяя свою судьбу не только более «влиятельным», но и более «опытным» родителям и родственникам. В этих случаях позиция родителей может совпадать с позицией ребенка, и тогда сами родители становятся субъектами самоопределения, а их дети фактически делегируют им эту субъектность. Но также родительские позиции во многом отражают и сложившиеся, часто стереотипные массовые (общественные) представления, и тогда их можно было бы отнести к группе людей, чьи взгляды на профориентацию соотносятся с «общественным сознанием».

2. Профориентация как феномен общественного сознания. Надо признать, что представления о карьерном и жизненном успехе на уровне определенных социально-профессиональных, этнических и региональных групп общества еще недостаточно изучены. Хотя в социальной психологии, особенно зарубежной, много внимания уделяется особенностям и закономерностям «массового сознания» [Миллс, 1959; Московичи, 1996; Фромм, 1990], но применительно к современным российским условиям этот вопрос еще нуждается в осмыслении [Коржув и др., 2015; Пряжников, 2000; Пряжников, 2012]. В условиях поликультурного российского общества эта проблема становится достаточно актуальной, поскольку предполагает учет региональных и национально-этнических особенностей профессионального и личностного самоопределения. Заметим, что здесь возможен конфликт не только между психологами-практиками и их клиентами, но и между самоопределяющейся личностью и его ближайшим окружением. Например, когда человек, идентифицирующий себя с определенным этносом и культурой, отказывается следовать сложившимся традициям построения счастливой жизни и стремится сделать это как-то по-своему или в соответствии с иными традициями. Грамотная гармонизация представлений человека и выбора им деятельности, образа жизни и принципов поведения со взглядами на жизнь его значимого окружения нередко становится проблемой номер один, особенно в условиях расширяющихся свобод общества.

3. Профориентация как теоретико-методологическое направление. Выше уже отмечалось большое многообразие теорий и подходов в профессиональном самоопределении и психологии личностного развития. При этом можно говорить как о развитии «теории профориентации», часто рассматриваемой в качестве научного обоснования практики, так и о развитии ее методологии как особой рефлексии, осмыслении достижений, ошибок и перспектив развития данного направления, того, что в последнее время все чаще называют «профориентологией» [Пряжников, 2016]. Но если уче-

ные пытаются выделить общие принципы именно научного подхода к профориентации, то конкретная самоопределяющаяся личность, общество, а иногда и психологи-практики в решении профориентационных вопросов могут руководствоваться здравым смыслом и житейской психологией. И следует признать, что житейский опыт не всегда оказывается бесполезным. Таким образом, и между теоретиками и практиками возможно конструктивное сотрудничество и гармонизация представлений о карьерном успехе и путях к нему.

4. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА. Нередко профконсультанты-практики сталкиваются со сложной задачей, предполагающей учет, согласование и гармонизацию разных взглядов на профориентацию. Им приходится учитывать ожидания своих клиентов, но, как уже отмечалось, сами запросы со стороны последних могут требовать коррекции. Тогда профконсультантам приходится немало сил направлять на психологическое просвещение своих клиентов. Также профконсультантам приходится учитывать ожидания, а иногда и указания своих руководителей (в школах, психологических центрах), и, надо признать, что не всегда эти указания разумны. В этих случаях психологам-практикам приходится либо ревностно выполнять такие указания, либо как-то скрывать свои истинные установки в работе, либо идти на компромиссы, хотя иногда удается и «психологически просветить» некоторых руководителей [Пряжников, 2016, с. 205—208]. Также возможны и противоречия во взглядах профконсультантов-практиков и ученых, занимающихся профориентацией, что также предполагает (в идеале) взаимообогащение и гармонизацию позиций. Ранее уже говорилось о том, что в целом профориентационная теория развита лучше профориентационной практики — это вполне вероятно при условии, что созданы благоприятные предпосылки (организационные, финансовые, моральные) для развития научных теорий и методологии. К сожалению, сейчас в отечественной науке немало сомнительных, на наш взгляд, тенденций, осложняющих ее развитие (см. об этом в работах [Балацкий, 2014; Балацкий, 2015; Попков и др., 2009]), и профориентация здесь не исключение. Например, в стране до сегодняшнего дня нет специализированного научного центра, где исследовались бы вопросы профориентации, хотя еще в 90-е годы прошлого столетия при Российской академии образования РФ существовал Институт профессионального самоопределения молодежи, где, в частности, один из авторов данной статьи был заведующим лабораторией профессиональной диагностики и профконсультирования.

5. ПРОФОРИЕНТАЦИЯ КАК УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ЗАДАЧА. На глобальном уровне можно обозначить базовое противоречие между само-

пределяющей личностью и окружающим миром (обществом, социумом, государством). Человек пытается понять окружающий мир и найти в нем достойное место, а мир в лице различных властных структур, а также в лице лидеров тех или иных социальных институтов и организаций выражает свое отношение к конкретному человеку, либо помогая ему самоопределиваться, либо осложняя для него карьеру, либо просто игнорируя его. Чтобы гармонизировать взаимоотношения личности и окружающего мира, существуют различные «посредники», начиная от семьи и священников в прежние времена и кончая различными консультантами в современном мире. Как уже отмечалось, чем сложнее и свободнее конкретный социум, тем важнее такое «посредничество».

Но роль отдельного психолога-профконсультанта может оказаться довольно скромной, если не создана система профориентационной работы с населением. Главное здесь в том, что системой надо управлять. По большому счету, качество любого управления зависит от того, как используется главный ресурс любой организации (и любого общества) — люди. Приговором для любого руководителя является ситуация, когда в данной общественной системе (организации) есть активные и талантливые люди (а они всегда есть!), но заняты они непонятно чем, то есть не используют свой потенциал для развития системы. Это позволяет нам выдвинуть парадоксальный тезис о том, что *любой руководитель — это прежде всего профориентатор*, главной задачей которого является создание условий для выявления, воспитания, обучения, трудоустройства и справедливого поощрения активных и талантливых людей. Причем чем сложнее система, тем большую роль играет этот организационно-управленческий аспект. Заметим, что это давно уже осознали в преуспевающих организациях, где кадровая работа (или «управление персоналом», или «управление человеческими ресурсами») рассматривалась как важнейшее условие конкурентоспособности [Моргунов, 2011; Пряжников, 2014]. Следует также отметить, что во многих крупных организациях (Росатоме, Сбербанке, Роснано) все больше развивается и профориентационная работа со школьниками, а ведь это имело место еще в 70—80-е годы на крупных оборонных предприятиях в СССР, то есть позитивный опыт все же возрождается. К сожалению, пока еще не осознана необходимость создания координационного центра на уровне страны, если не считать отдельных управленческих структур на уровне Агентства стратегических инициатив и Росмолодежи. А во Франции, например, это координируется на уровне межведомственного Национального бюро информации по образованию и профессии — ONISEP, имеющего представительства во всех департаментах, универси-

татах и колледжах [Павлова, 2007, с. 15]. В советское время также эта работа курировалась на межведомственном уровне — в Госкомтруде СССР [Апостолов, 2011]. Важно не повторять управленческие ошибки советского времени, например, использование в системе отчетности показателей, явно оторванных от реальной жизни: процент школьников, подавших заявления в суворовские училища; процент старшеклассников, продолживших обучение в профессионально-технических училищах (ПТУ) по профилям учебно-производственного комплекса (УПК) и т. п.

6. Профориентация с позиций работодателей. Ожидания работодателей по отношению к выпускникам школ, колледжей и университетов в целом просты. Часто к еще обучающимся молодым людям работодатели предъявляют те же требования, что и к готовым специалистам, обладающим такими качествами, как «целеустремленность», «амбициозность», «креативность» и т. п. При этом, к сожалению, многие работодатели часто не считают нужным вносить какой-либо вклад в развитие своих претендентов, желая получить опытного работника, хотя еще Е. А. Климов говорил, что «окончательная профпригодность формируется в самом труде» [Климов, 1990, с. 69]. Тем не менее приходится учитывать и такие ожидания работодателей, тем более к этому призывают органы управления образованием, заявляя, что университеты должны прежде всего ориентироваться на запросы производства и конкретных работодателей. Иногда учет таких запросов предполагает откровенную уступку работодателю, особенно когда ученые и профконсультанты-практики зависят от финансовой поддержки такого руководства. Но иногда возможны и взаимные уступки, основанные на сближении (гармонизации) позиций всех, кто обеспечивает профориентационную работу и профотбор.

7. Профориентация в контексте общей логики позитивного культурно-исторического развития экономики и общества. И все же не только работодатели (топ-менеджеры, руководители организаций) определяют общее развитие российской экономики, при этом надо учесть, что часто во многих организациях отсутствуют обоснованные планы долгосрочного (стратегического) развития на фоне приоритетов, связанных с краткосрочной выгодой. Если профконсультанты-практики (менеджеры по персоналу, коучи) или ученые-профориентологи вынуждены работать по заказам конкретных работодателей, то они часто ограничены в общении к культурно-историческим процессам, происходящим в стране, и вынуждены в большей степени ориентироваться на решение конкретных прагматических задач. Но если ученые и практики более свободны в определении своих приоритетов, то они просто обязаны строить свою

работу так, чтобы в целом она содействовала развитию человеческого и трудового ресурса на уровне всего общества и помогала людям найти достойное место в экономике и социальной жизни страны. Здесь также предполагается согласование (гармонизация) различных позиций и практиков, и ученых, и управленцев, и работодателей, и самой самоопределяющейся личности. Мы даже не исключаем возможность для такого более глобального взгляда на свою работу и у тех консультантов и ученых, которые работают в жестких рамках многих договоров и грантов, когда им можно было бы хотя бы попробовать совмещать решение узконаправленных задач с задачами (сверхзадачами) развития всего общества [Климов, 1996; Пряжников, 2014].

В частности, на фоне отсутствия внятной цели кадровой политики мы предлагаем следующее понимание *смысла профориентационной работы* — это создание психолого-педагогических (а также организационных, финансовых и др.) условий для развития полноценных граждан страны, являющихся таковыми не только по факту гражданства, но и по стремлению реализовать свой потенциал на благо всего общества [Пряжников, 2014, с. 21—25]. Заметим, что данная цель может многократно уточняться, например, чтобы приносить обществу максимальную пользу, нужно заботиться и о своем здоровье, и об образовании, и о мотивации. А если конкретный человек не может всего этого добиться самостоятельно, то ему нужно помогать, что предполагает и системную, и комплексную профориентационную работу как важную составляющую и системы образования, и всей системы управления человеческими ресурсами страны.

3. Варианты гармонизации разных позиций в понимании профориентации

При рассмотрении различных точек зрения на сущность профориентации уже были кратко обозначены некоторые варианты учета, согласования и гармонизации противоположных взглядов. Ниже обобщенно представим способы гармонизации разных точек зрения.

Мы разделяем «внутреннюю» и «внешнюю» гармонизацию. «Внутренняя» гармонизация направлена на согласование взглядов представителей одной среды, например, разных мнений ученых, или представителей обществственности, или управленцев, или работодателей, или разных позиций самоопределяющегося человека. «Внешняя» гармонизация направлена на сближение позиций людей, представляющих разные социальные и профессиональные общности, а также конкретных самоопределяющихся людей в их взаимодействии с теми, кто пытается им помочь (самоопреде-

ляющаяся личность и консультант, ученый и психолог-практик, профконсультанты и управленцы и т. п.).

Варианты «внутренней» гармонизации профориентации: 1) развитие культуры дискуссий, основанной на стремлении увидеть позитивное в иных взглядах и готовности признавать свои ошибки; 2) увеличение числа формальных и неформальных встреч (форумов, конференций, круглых столов) представителей конкретной школы, направления, подхода; 3) повышение психологической компетентности конкретного человека (ученого, практика, управленца, клиента) как основы для конструктивного сотрудничества с носителями иных взглядов; 4) развитие готовности к «внутреннему диалогу» у каждого представителя данного социально-профессионального сообщества, предполагающего умение корректно, научно обоснованно спорить с самим собой; 4) создание и реальное функционирование «Ассоциации профориентологов» на федеральном и региональном уровнях.

Варианты «внешней» гармонизации профориентации: 1) приглашение на важные встречи (совещания, конференции, круглые столы) представителей разных социально-профессиональных сообществ, так или иначе занимающихся вопросами профориентации, например, на совещания руководителей по кадровым вопросам следует приглашать ученых, профконсультантов, заказчиков; 2) развитие культуры совместных обсуждений кадровых вопросов, в ходе которых неприемлемым станет использование некорректных приемов ведения дискуссии (обман, неполнота сведений, ссылка на авторитеты, моральное и эмоциональное давление на оппонента); 3) развитие культуры «внутреннего диалога», предполагающего готовность встать на точку зрения своего оппонента и использовать контраргументацию; 4) создание межведомственного координационного совета (бюро, центра) по профориентации с участием представителей науки, практики, организаций, учебных заведений, различных управленческих структур и др.; 5) планомерное психологическое просвещение всех возможных партнеров по профориентационной работе, особенно представителей высшего руководства регионов и страны. Опыт развития профориентации показывает, что именно при серьезной поддержке власти профориентация развивается и становится важным условием развития экономики и социальной сферы общества [Пряжников, 2016, с. 39].

4. Заключение

В статье была поставлена проблема гармонизации разных представлений о сущности профориентации и обозначены негативные последствия

нерешенности данного вопроса. Все это должно, на наш взгляд, содействовать развитию системы профориентационной работы в контексте пока еще несовершенной системы управления человеческими ресурсами в масштабах страны. Главная наша идея заключается в том, что усилия разных специалистов пока еще направлены на согласование (гармонизацию) своих действий, для чего нами были предложены основные варианты такого согласования в плане как «внутренней», так и «внешней» гармонизации. Мы считаем, что игнорирование проблемы гармонизации мнений о сущности и перспективах профориентационной деятельности может привести к имитации большой, но нецеленаправленной активности, а в худшем случае — к дискредитации системы профориентации (как неэффективного и даже «бестолкового» направления).

Заметим, что проблема более обстоятельного выделения, обоснования и практической апробации различных вариантов (путей) гармонизации разных взглядов на сущность профориентации достаточно сложна, чтобы быть окончательно решенной. Проработка данной проблемы требует учета условий профориентационной работы на уровне школы, психологического центра, города и региона. Также следует учитывать и общий уровень психологической (и профориентационной) компетентности клиентов и специалистов, так или иначе связанных с профориентацией.

Литература

1. *Апостолов О. П.* Профессиональная ориентация в России (опыт, проблемы, перспективы) / О. П. Апостолов. — Москва : ИП Татаринов Михаил Васильевич, 2011. — 184 с.
2. *Балацкий Е. В.* Истошение академической ренты. Социологическая публицистика / Е. В. Балацкий // Мир России. — 2014. — № 4. — С. 150—174.
3. *Балацкий Е. В.* Управленческие парадоксы реформ в университетском секторе / Е. В. Балацкий // Журнал Новой экономической ассоциации. — 2015. — № 2 (26). — с. 124—149.
4. *Беденко Н. Н.* Управление услугами высшего экономического образования : монография / Н. Н. Беденко, М. Г. Сергеева. — Курск : РФЭИ, 2014. — 400 с.
5. *Берг В.* Карьера — суперигра / В. Берг. — Москва : АО «Интерэксперт», 1998. — 272 с.
6. *Климов Е. А.* Как выбирать профессию / Е. А. Климов. — Москва : Просвещение, 1990. — 159 с.
7. *Климов Е. А.* Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. — Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. — 512 с.
8. *Коржуев А. В.* Схемы понимания, объяснения и предсказания педагогической реальности : монография / А. В. Коржуев, М. Г. Сергеева. — Курск : Региональный финансово-экономический институт, 2015. — 190 с.

9. *Ломакина Т. Ю.* Научные основы развития непрерывного экономического образования в системе профессионального образования : монография / Т. Ю. Ломакина, М. Г. Сергеева. — Москва, 2015. — 344 с.
10. *Ломакина Т. Ю.* Структурные изменения в системе профессионального образования : монография / Т. Ю. Ломакина, А. В. Коржуев, М. Г. Сергеева. — Санкт-Петербург : Алетейя, 2014. — 168 с.
11. *Миллс Р.* Властвующая элита / Р. Миллс. — Москва : Изд-во Иностранная литература, 1959. — 543 с.
12. *Михайлов И. В.* О профориентационной работе во Франции / И. В. Михайлов // Вопросы психологии. — 1977. — № 5. — С. 158—163.
13. *Моргунов Е. Б.* Управление персоналом / Е. Б. Моргунов. — Москва : Юрайт, 2011. — 561 с.
14. *Московичи С.* Век толп. Исторический трактат по психологии масс / С. Московичи. — Москва : Изд-во “Центр психологи и психотерапии”, 1996. — 478 с.
15. *Павлова О. И.* Содержание и организация профессиональной ориентации учащихся общей средней школы Франции : автореферат диссертации ... кандидата педагогических наук : 22.00.04 / О. И. Павлова. — Москва, 2007. — 21 с.
16. *Попков В. А.* «Российское образование — 2020» : «дорожная карта» в никуда / В. А. Попков, В. Д. Жирнов. — Москва : Изд-во МГУ, 2009. — 32 с.
17. *Пряжников Н. С.* S ≠ \$, или Личность в эпоху продажности : учебно-методическое пособие / Н. С. Пряжников. — Москва : Изд-во “Институт практической психологии”, Воронеж : НПО “МОДЭК”, 2000. — 224 с.
18. *Пряжников Н. С.* Профориентология / Н. С. Пряжников. — Москва : Юрайт, 2016. — 405 с.
19. *Пряжников Н. С.* Психология маленького человека / Н. С. Пряжников. — Москва : МПСУ ; Воронеж : МОДЭК, 2012. — 184 с.
20. *Пряжников Н. С.* Профориентация в системе управления человеческими ресурсами / Н. С. Пряжников. — Москва : «Академия», 2014. — 288 с.
21. *Пряжников Н. С., Сергеев И. С.* Досуговое самоопределение в системе профориентационной работы / Н. С. Пряжников // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 4. — Режим доступа : <http://www.science-education.ru/127-20959>.
22. Психология труда, инженерная психология и эргономика : учебник для академического бакалавриата / под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой, Г. Н. Солнцевой. — Москва : Юрайт, 2015. — 618 с.
23. *Сергеева М. Г.* «Человеческий капитал» как ключевая категория анализа взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг / М. Г. Сергеева, В. П. Косырев // Вестник ФГОУ ВПО «Московский государственный агроинженерный университет имени В. П. Горячкина» : Теория и методика профессионального образования. — Москва. — 2007. — № 4 (24). — С. 18—21.
24. *Сергеева М. Г.* Модель формирования педагогического мастерства преподавателя при подготовке практикоориентированных специалистов / М. Г. Сергеева, Т. Ю. Ломакина // Профессиональное образование. Столица. Научные исследования в образовании. — 2008. — № 5. — С. 39—40.

25. Толочек В. А. Психология труда / В. А. Толочек. — Санкт-Петербург : Питер, 2017. — 480 с.
26. Укке Ю. В. Диагностика сознательности выбора профессии у японских школьников / Ю. В. Укке // Вопросы психологии. — 1990. — № 5. — С. 150—157.
27. Фромм Э. Иметь или быть? / Э. Фромм. — Москва : Прогресс, 1990. — 336 с.
28. Чистякова С. Н. Педагогическое сопровождение самоопределения школьников. Методическое пособие для учителей 1—11 классов / С. Н. Чистякова, Н. Ф. Родичев. — Москва : Академия, 2014. — 256 с.

Vocational Guidance: Harmonization of Points of View

© **Pryazhnikov Nikolai Sergeyevich (2018)**, orcid.org/0000-0001-9909-7372, Doctor of Pedagogy, Professor, Professor of Psychology at the Moscow State University named after M. V. Lomonosov; Professor of the Financial University under the Government of the Russian Federation (Moscow, Russia), nsp-22@mail.ru.

© **Rumyantseva Larisa Sergeyevna (2018)**, orcid.org/0000-0002-9093-9569, psychologist-career advisor of the Center for Testing and Professional Consulting “Humanitarian Technologies” (Moscow, Russia), lora-ru@list.ru.

© **Sokolova Nataliya Leonidovna (2018)**, orcid.org/0000-0002-1421-9391, PhD in Philology, associate professor, Head of Institute of Foreign Languages, Peoples’ Friendship University (Moscow, Russia), oushkate@mail.ru.

© **Bakhtigulova Lyudmila Borisovna (2018)**, orcid.org/0000-0001-7364-9861, PhD in Education, associate professor, Head of Department, Department of Education and Psychology, Bauman Moscow State Technical University (Moscow, Russia), bahtigulova@mgul.ac.ru.

The problem of harmonization of different views on career-oriented work, due to the diversity of ideas about life and career success, as well as about the ways to success, is considered. The authors conditionally called the phenomenon of the plurality of interpretations of the content of this concept “vocational orientation pluralism”. The positions of the self-determining personality, psychologists-career advisors, methodologists, scientist-career guides, employers are considered. Differences in the understanding of the essence of vocational guidance by all named subjects of interaction are characterized. The mismatch of their expectations in relation to the professional advisers is emphasized. It is alleged that managers of enterprises and organizations conduct different personnel policies, depending on their awareness of the importance of human potential. Vocational guidance is interpreted in the context of the cultural and historical development of society. The authors identify the points of incompatibility of different positions in the understanding of vocational guidance and offer generalized variants (ways) for harmonizing opinions. The first group consists of variants of “external” harmonization, that is, ways of coordinating opinions between subjects that in one way or other participate in vocational guidance. The second group consists of variants of “internal” harmonization that is between people representing one social or professional group, interested in solving career counseling issues.

Key words: aspects of vocational guidance; “career-oriented pluralism”; variants of harmonization of different understanding of vocational guidance.

References

- Apostolov, O. P. 2011. *Professionalnaya oriyentatsiya v Rossii (opyt, problemy, perspektivy)*. Moskva: IP Tatarinov Mikhail Vasilyevich. (In Russ.).
- Balatskiy, E. V. 2014. Istoshcheniye akademicheskoy renty. *Sotsiologicheskaya publitsistika. Mir Rossii, 4*: 150—174. (In Russ.).
- Balatskiy, E. V. 2015. Upravlencheskiye paradoksy reform v universitetskom sektore. *Zhurnal Novoy ekonomicheskoy assotsiatsii, 2 (26)*: 124—149. (In Russ.).
- Bedenko, N. N., Sergeyeva, M. G. 2014. *Upravleniye uslugami vysshego ekonomicheskogo obrazovaniya: monografiya*. Kursk: RFEI. (In Russ.).
- Berg, V. 1998. *Karyera — superigra*. Moskva: AO «Interekspert». (In Russ.).
- Chistyakova, S. N., Rodichev, N. F. 2014. *Pedagogicheskoye soprovozhdeniye samoopredeleniya shkolnikov*. Metodicheskoye posobiye dlya uchiteley 1—11 klassov. Moskva: Akademiya. (In Russ.).
- Fromm, E. 1990. *Imet' ili byt'?* Moskva: Progress. (In Russ.).
- Klimov, E. A. 1990. *Kak vybirat' professiyu*. Moskva: Prosveshcheniye. (In Russ.).
- Klimov, E. A. 1996. *Psikhologiya professionalnogo samoopredeleniya*. Rostov-na-Donu: Feniks. (In Russ.).
- Klimova, E. A., Noskovoy, O. G. Solntsevov, G. N. (eds.) 2015. *Psikhologiya truda, inzhenernaya psikhologiya i ergonomika: uchebnik dlya akademicheskogo bakalavriata*. Moskva: Yurayt. (In Russ.).
- Korzhuyev, A. V., Sergeyeva, M. G. 2015. *Skhemy ponimaniya, obyasneniya i predkazaniya pedagogicheskoy realnosti: monografiya*. Kursk: Regionalny finansovo-ekonomicheskij institut. (In Russ.).
- Lomakina, T. Yu., Korzhuyev, A. V., Sergeyeva, M. G. 2014. *Strukturnyye izmeneniya v sisteme professionalnogo obrazovaniya: monografiya*. Sankt-Peterburg: Aleteyya. (In Russ.).
- Lomakina, T. Yu., Sergeyeva, M. G. 2015. *Nauchnyye osnovy razvitiya nepreryvnogo ekonomicheskogo obrazovaniya v sisteme professionalnogo obrazovaniya: monografiya*. Moskva. (In Russ.).
- Mikhaylov, I. V. 1977. O proforientatsionnoy rabote vo Frantsii. *Voprosy psikhologii, 5*: 158—163. (In Russ.).
- Mills, R. 1959. *Vlastvuyushchaya elita*. Moskva: Izd-vo Inostrannaya literatura. (In Russ.).
- Morgunov, E. B. 2011. *Upravleniye personalom*. Moskva: Yurayt. (In Russ.).
- Moskovich, S. 1996. *Vek tolpa. Istoricheskij traktat po psikhologii mass*. Moskva: Izd-vo “Tsentr psikhologii i psikhoterapii”. (In Russ.).
- Pavlova, O. I. 2007. *Soderzhaniye i organizatsiya professionalnoy oriyentatsii uchashchikhsya obshchey sredney shkoly Frantsii: avtoreferat dissertatsii ... kandidata pedagogicheskikh nauk: 22.00.04*. Moskva. (In Russ.).
- Popkov, V. A., Zhirnov, V. D. 2009. «Rossiyskoye obrazovaniye — 2020»: «dorozhnaya karta» v nikuda. Moskva: Izd-vo MGU. (In Russ.).

- Pryazhnikov, N. S. 2000. *S ≠ \$, ili Lichnost' v epokhu prodazhnosti: uchebno-metodicheskoye posobiye*. Moskva: Izd-vo "Institut prakticheskoy psikhologii", Voronezh: NPO "MODEK". (In Russ.).
- Pryazhnikov, N. S. 2012. *Psikhologiya malenogo cheloveka*. Moskva: MPSU; Voronezh: MODEK. (In Russ.).
- Pryazhnikov, N. S. 2014. *Proforiyentatsiya v sisteme upravleniya chelovecheskimi resursami*. Moskva: «Akademiya». (In Russ.).
- Pryazhnikov, N. S., Sergeev, I. S. 2015. Dosugovoye samoopredeleniye v sisteme prioritatsionnoy raboty. *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya*, 4. Available at: <http://www.science-education.ru/127-20959>. (In Russ.).
- Pryazhnikov, N. S. 2016. *Proforiyentologiya*. Moskva: Yurayt. (In Russ.).
- Sergeyeva, M. G., Kosyrev, V. P. 2007. «Chelovecheskiy kapital» kak klyuchevaya kategoria analiza vzaimodeystviya rynka truda i rynka obrazovatelnykh uslug. *Vestnik FGOU VPO «Moskovskiy gosudarstvennyy agroinzhenernyy universitet imeni V. P. Goryachkina»: Teoriya i metodika professionalnogo obrazovaniya*, 4 (24): 18—21. (In Russ.).
- Sergeyeva, M. G., Lomakina, T. Yu. 2008. Model' formirovaniya pedagogicheskogo masterstva prepodavatelya pri podgotovke praktikoorientirovannykh spetsialistov. *Professionalnoye obrazovaniye. Stolitsa. Nauchnyye issledovaniya v obrazovanii*, 5: 39—40. (In Russ.).
- Tolochek, V. A. 2017. *Psikhologiya truda*. Sankt-Peterburg: Piter. (In Russ.).
- Ukke, Yu. V. 1990. Diagnostika soznatelnosti vybora professii u yaponskikh shkolnikov. *Voprosy psikhologii*, 5: 150—157. (In Russ.).