



УДК 159.9:656.7-051

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ В ИЗМЕНЯЮЩЕЙСЯ ПЕРСПЕКТИВЕ

Т. С. Чуйкова

*Башкирский
государственный
педагогический
университет
им. М. Акмуллы, г. Уфа*

e-mail: chuiкова@zmail.ru

В статье представлен анализ особенностей современного рынка труда, связанных с нестабильной, негарантированной занятостью и безработицей. Эти изменения, осложняя и проблематизируя профессиональное развитие человека, диктуют, в свою очередь пересмотр традиционных подходов в области профориентации и карьерного консультирования. Некоторые особенности таких современных подходов автором обозначены.

Ключевые слова: профессиональное развитие, кризис трудовой занятости, способность к занятости, профессиональная карьера, карьерное консультирование.

Качественные изменения рынка труда, отчетливо проявившиеся в последние два десятилетия в большинстве стран мира, повлекли за собой существенный пересмотр традиционных подходов в понимании процессов профессионального самоопределения со стороны зарубежных и отечественных авторов. Такой пересмотр с нашей точки зрения заключается в отказе от рассмотрения профессионального развития в качестве исключительно поступательного процесса.

В зарубежной литературе [19] отмечается, что рассмотрение этапов профессиональной жизни человека, укладывающееся в традиционную триаду детство – зрелость – старость, перестает отвечать изменившимся реалиям на рынке труда. Эту триаду описывают следующим образом: (1) детство имеет своим содержанием учебную и подготовку к профессиональной деятельности; (2) зрелость предполагает выполнение профессиональной деятельности; (3) старость – время окончания профессиональной карьеры и расширения досуга. По мнению авторов, в настоящее время человек в течение своей профессиональной жизни может несколько или много раз оставлять работу по разным причинам и в различные возрастные периоды: для целей повышения квалификации и приобретения новых навыков, освоения новых технологий в рамках своей профессии; переобучения, получения новой профессии; в связи с семейными обстоятельствами; по причине вынужденной безработицы и пр. Период зрелости в настоящее время далеко не всегда представляет собой поступательное движение к вершинам профессионального мастерства, часто имеет более запутанную траекторию. И период старения, отхода от профессиональных обязанностей, также существенно меняется, растягиваясь во времени. Пожилые люди часто предпочитают отдых продолжению работы, но на иных, более подходящих для них условиях: неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, с несколькими отпусками в течение года, работу по специальному контракту, могут начать «вторую» карьеру или открыть собственный бизнес.

Бендюков М. А. (2009) пишет о «ненормативности и нелинейности профессионального пути индивида» в современных изменившихся условиях, о признании нормативного линейно-стадиального профессионального развития как частного случая [1, с. 32]. Мы также можем сослаться на мнение В. А. Толочек, который отмечает в процессе профессионального становления современного человека и «подъемы», и «плато», и «спуски», смены стадий профессионализации и депрофессионализации [14, с. 211 – 212]. О противоречивом развитии человека в современных условиях, о наличии в этом развитии так называемых «обратных», регрессионных и т.п. формах развития отмечается в исследовании А. Л. Журавлева и А. Б. Купрейченко (2008) [7]. Отметим, что в традиционной парадигме линейно-стадиальной траектории профессионального развития абсолютно довлеет над иными частными вариантами развития.

Периодизации профессионального развития стали разрабатываться во второй половине прошлого столетия. В периодизации Дональда Сьюпера, получившей, пожалуй, наиболее полное признание, автор выделил четыре стадии:

- 1) стадия исследования (от 15 до 24 лет), происходит поиск профессии, которая бы соответствовала активно формирующейся в эти годы Я-концепции;
- 2) стадия упрочения (от 25 до 44 лет), достижение успеха в избранной профессии побуждает человека утвердиться в сделанном выборе;



3) стадия сохранения достигнутого (от 45 до 65 лет), человек стремится сохранить свое положение на производстве или службе, побуждаемый растущей конкуренцией со стороны более молодых работников и технологическим прогрессом;

4) стадия спада (после 65 лет), человек все больше дистанцируется с миром труда, переходя из позиции активного участника в позицию наблюдателя (Super, 1957, цит. по [22]).

Приведенные стадии дают достаточно отчетливое представление о линейно-стадиальной траектории профессионального развития человека, которая в настоящее время в связи с кризисными явлениями на рынке труда начинает терять свое абсолютное значение.

Мир труда кардинально изменился и продолжает меняться. Так, если раньше конкретная должность традиционно связывалась с определенным набором должностных обязанностей, то теперь в условиях растущей глобализации труда к этому добавляется существенное требование, а именно требование международной конкуренции. В настоящее время, как отмечают зарубежные авторы, рабочий в США, например, вынужден бороться за рабочее место с рабочими из Франции, России, Тайваня, Китая, Польши, Аргентины и любой другой страны мира, занятыми в той же производственной сфере [18, p. 430].

Точкой отсчета кардинальных изменений трудовой занятости в зарубежной литературе часто называют 70-е годы прошлого столетия, увязываемые с началом наступления кризиса занятости, проявившемся в росте безработицы во многих развитых странах мира. После окончания Второй Мировой войны и до конца 1960-х гг. уровень безработицы в странах Европы был очень низким [15]. В 60-е годы средние за десятилетие уровни безработицы составляли в Германии менее 1%, в Великобритании – 1,8 %, в Нидерландах и Бельгии – 2,1 %, во Франции – около 2,3 %; в США соответствующая цифра достигала 4,5 % [10, с. 82 – 83]. В 1970-е гг. картина меняется. Так отмечается, что в странах Европейского Союза общий уровень безработицы к концу 1970-х гг. вырос до 5 % по сравнению с 2 % в начале десятилетия, при этом во Франции и Италии он превысил 6%, а в Испании – 10%. Безработица продолжала расти в следующее десятилетие, достигнув общего показателя по странам ЕС к концу 1980-х гг. 8 %, пик в 9,5 % наблюдался в 1986 г. [15]. Экономисты отмечают, что причины такого роста многообразны: структурные изменения рабочей силы [10], процессы инфляции и неконструктивные методы борьбы с ней [15], просчеты в выстраивании политики поддержки занятости [15], культурные особенности в восприятии ценности работы [10] и др. Так отмечается, что европейцы, потерявшие работу, предпочитают жить на государственные пособия, к чему располагает система ценностей, характерная для европейцев, в которой работа занимает отнюдь не первую позицию (даже в Германии не более 15 % персонала считают деятельность на своем рабочем месте более важной для собственного развития, чем активность за его пределами; аналогичный показатель для США втрое выше – 48 % (Gorz A., 1994, цит. по [10, с. 83]). Этому способствуют и достаточно твердые социальные гарантии для потерявших работу, а также высокий уровень жизни европейцев. Некоторые авторы указывают на «излишне щедрые» пособия по безработице, что способствует более тщательному поиску нового места работы, но, в то же время, удлиняет период безработицы, что также увеличивает общий уровень безработицы [23]. К середине 90-х годов общий уровень безработицы в странах ЕС превысил 11%, при этом для молодых людей в возрасте 16 – 25 лет он достигал 21,5 %, а в ряде регионов, в частности, в Южной Испании, поднимался до 35 % [10].

Страны Восточной и Центральной Европы (в прошлом примыкавшие к Советскому Союзу) в 1990-гг. также претерпевали процессы безработицы вследствие перехода от плановой к рыночной экономике и связанными с этим глубокими трансформациями в хозяйственном и социальном укладе жизни этих стран. Особенно высокий уровень безработицы отмечался в таких странах как Болгария, Чехословакия, Венгрия, Польша и Румыния. В Венгрии в марте 1993 г. безработица достигала 12 %, при этом она была значительно выше на периферии страны, в Восточной Венгрии, и особенно высокой среди молодежи, тех, кто еще только начинал свою профессиональную карьеру, а также среди неквалифицированных работников [17, p. 99].

Даже в благополучной в отношении трудовой занятости Японии в 1990-е гг. наблюдался рост безработицы, ее уровень достиг беспрецедентных для этой страны 5 %, а система пожизненного найма на работу начала разрушаться [17, p. 99]. Таким образом, безработица к 1990-м гг. приобретает глобальный характер, охватывая большое число стран, превращаясь из циклического в устойчивый процесс, тем самым привлекая к себе более активное внимание со стороны ученых и политиков во всем мире.

В нашей стране процессы безработицы обозначились в начале 1990-х гг. в связи с переходом экономики на рыночные отношения. Пик в 12 % в уровне безработицы в переходное де-



сятилетие был достигнут в 1998 г., хотя по прогнозам экономистов, учитывая масштабы падения производства в этот период, безработица ожидалась более высокой [2; 11].

В конце первого десятилетия XXI в. многие страны, включая США и страны Европы, столкнулись с самым тяжелым кризисом безработицы за последние 70 лет. В США к концу 2009 года уровень безработицы достиг рекордной отметки в 10,0%. Показатель неполной занятости к этому же периоду равнялся 17,3 % [4]. Если сложить два эти показателя, то получится, что почти каждый третий в США к этому времени не имел работу или был частично занят и, поэтому, не располагал устойчивыми перспективами на будущее. Социологи и экономисты говорят о происходящей в настоящее время смене стандартизированной, как правило, полной занятости, гибкими, изменчивыми, индивидуализированными, как правило, неполными формами занятости [12; 13].

В условиях классической, полной занятости человек осуществлял трудовую деятельность в рамках единственной профессии, являвшейся источником доходов и самоидентификации, характеризовавшейся непрерывностью и поступательностью вплоть до выхода на пенсию. В настоящее время все большее распространение получают новые формы занятости: на условиях неполного рабочего дня, неполной недели, работы по совместительству, временной работы, самозанятости и др. Все чаще человек вынужден менять сферы своей деятельности или совмещать их в определенные периоды, сочетая разные источники заработка, не имея гарантий их сохранения. Отчетливая разница между занятостью и безработицей стирается, уступая переходным формам, так называемым комбинированным формам занятости, совмещающим в себе элементы занятости и безработицы, представленными в итоге гибкой неполной, изобилующей рисками занятостью [12, с. 107].

Качественно новые явления, наблюдаемые в сфере занятости, становятся заметными и психологам. Так, А. Н. Демин (2006) предлагает для их описания новый термин «индивидуальный кризис занятости», осознавая реальное разнообразие его проявлений, наиболее выраженным из которых называет ситуацию потери работы. На основе результатов своего исследования он описывает эффективные стратегии преодоления такой отчетливо кризисной для человека ситуации, как потеря работы, что может быть использовано специалистами службы занятости в оказании этим людям организационной и иной помощи [5]. М. А. Бендюков (2009) также определяет безработицу в качестве наиболее очевидного проявления кризисности профессионального развития человека на современном этапе и предлагает к использованию систему психологического профконсультирования безработных на рынке труда. В качестве основных характеристик профессионального развития субъекта труда в современных условиях им называются кризисность, нелинейность и ненормативность [1].

Л. Г. Дикая (2007) выделяет профессиональные стрессоры глобализации, связывая их с появлением выраженных угроз сложившейся ранее системе «человек-профессия-общество», что проявляется, по ее мнению, в искажении профессиональной идентичности, формировании профессионального маргинализма и в социально неадекватных профессиональных действиях; усматривает их также в прогрессирующих процессах автоматизации и роботизации производственных процессов, изменяющих, а подчас почти исключаящих человека из управленческого процесса в случае явного примата технократического подхода. В этой связи ею с сотрудниками разработаны и предложены методы формирования новой системы отношения к стрессогенным факторам, повышения жизнеспособности профессионала, оптимизации его деятельности и неблагоприятных функциональных состояний [6].

Постоянный относительно высокий уровень безработицы порождает напряженность на рынке труда, формируя страх стать безработным у занятого населения, а также «провоцируя» работодателей на увеличение интенсивности труда без соответствующего увеличения вознаграждения. Гимпельсон В. и Монусовой Г. было проведено исследование (2010), основанное на мета-анализе и направленное на межстрановое сравнение уровня страха безработицы и выяснение факторов, обуславливающих этот страх. Авторы, воспользовавшись данными Международной программы социальных исследований (ISSP – International Social Survey Programme) за период с 1997 по 2005 гг. по 30 странам, зафиксировали значительную межстрановую вариацию в значениях индекса страха безработицы. В наименьшей степени, по их данным, ее боятся жители англосаксонских и Скандинавских стран, в наибольшей – постсоциалистических стран Центральной и Восточной Европы, включая Россию. Такие различия носят, по мнению авторов, достаточно устойчивый характер. На основе анализа данных авторы также отмечают, что фактический уровень безработицы повышает страновой индекс страха. Для постсоциалистических стран эта зависимость слабее, поскольку здесь высокий уровень опасений возможен и при умеренной безработице. Это, по предположению авторов, отражает как более рациональное



отношение населения стран с развитой капиталистической экономикой к реальным рискам на рынке труда, так и наличие в этих странах эффективных механизмов социальной поддержки безработных. Страх безработицы варьирует по отдельным социальным группам между странами и внутри стран. Например, «боящихся», при прочих равных условиях, меньше среди мужчин, обладателей высшего образования, работников в младших и старших возрастных группах, имеющих семью. Занятость в государственном секторе ослабляет опасения потерять работу [3].

Современные зарубежные авторы, работающие в области карьерного консультирования, называют в качестве важного фактора в работе консультанта определение профессиональных интересов клиента. Основным методологическим ориентиром в такой деятельности выступает теория Джона Холланда, в соответствии с которой выделяется шесть типов интересов: реалистический (Realistic – R), исследовательский (Investigative – I), артистический (Artistic – A), социальный (Social – S), предпринимательский (Enterprising – E), конвенциональный (Conventional – C). В соответствии с выделенными типами теория Холланда в зарубежной литературе обозначается как RIASEC-теория (по начальным буквам этих типов). По отношению к сферам занятости или профессиональным средам автором выделяются те же шесть типов (см. [16]). Мера соответствия между типом профессиональных интересов личности и типом профессиональной среды определяет в существенной степени продуктивность и удовлетворенность профессиональной деятельности человека. Можно говорить о некотором сходстве типов, выделенных Холландом, с классификацией типов профессий Е. А. Климова: «человек – человек» (социомический тип) – реалистичный, социальный и интеллектуальный типы; «человек – техника» (технономический тип) – реалистичный тип; «человек – природа» (бионический тип) – реалистичный и интеллектуальный типы; «человек – знаковая система» (сигнономический тип) – конвенциональный тип; «человек – художественный образ» (артономический тип) – артистический тип (см. [8, с.21]).

Типы личности в типологии Холланда соотнесены с отдельными параметрами «Большой пятерки». Готтфредсон с коллегами (Gottfredson et al., 1993 – цит. [8, с. 22; 9, с. 36]) отмечают, что предпочтительный выбор профессий социального или предпринимательского типов можно уподобить экстраверсии, а конвенциональные предпочтения – добросовестности.

На основе теории Холланда разработаны и используются в различных странах (в том числе в России) методики для выявления профессиональных интересов. Причем подобного рода инструментарий используется со школьниками, взрослыми респондентами в ситуации уточнения или изменения профессионального выбора, а также в консультировании безработных. Методики хорошо интегрируются с отечественным инструментарием, логично встраиваясь в диагностические программы, решающие комплекс взаимосвязанных оценочных задач. Кроме того, методики, разработанные в соответствии с типологией Холланда, не только позволяют определить направленность профессиональных интересов клиента, но и ориентируют в направлении оказания консультативной помощи, в частности через установление соответствия профессиональных интересов рабочей среде и проведении мероприятий, способствующих их взаимному сближению. Алгоритм подобной работы логично вписывался в условия стабильной работы, которые в настоящее время в связи с процессами глобализации и информатизации трансформируются в реальность негарантированной, связанной с многочисленными рисками, занятости. Как отмечает Марк Савискас «... для человека, выбирающего род занятий и обдумывающего свою будущую профессиональную карьеру, мир труда XX-го в. вызывает чувства тревоги и неуверенности» [24, р. 13].

Кризисные явления в трудовой занятости, следствиями которых являются недостаток стабильной работы, ее негарантированность, потенциальная угроза ее лишиться, побуждают психологов пересматривать традиционные подходы в области профориентации и психологического сопровождения профессиональной карьеры. В зарубежной психологии предложен новый термин, – способность к занятости (employability), рассматриваемый авторами как комбинация трех компонентов: (1) личностной адаптивности, (2) профессиональной идентичности, (3) социального и человеческого капитала [20]. Адаптивность относится к готовности и способности индивида менять свои поведение, чувства и мысли в соответствии с требованиями среды. Второй компонент – профессиональная идентичность – представляет собой способ, посредством которого индивид определяет себя в контексте профессии, своего рода «когнитивный компас», используемый для управления возможностями, которые предоставляет профессия. Сюда относятся мотивационные установки, личностный смысл и индивидуальные ценности, связанные с профессией. Под человеческим капиталом понимаются образование, опыт работы, навыки, уровень квалификации, профессиональные умения и знания. Вкладывая в свое последующее образование, индивид увеличивает свой человеческий капитал, тем самым развивая способ-



ность к занятости. Социальный капитал отражает интерперсональный аспект в рассматриваемом конструкте, охватывает социальные сети формального и неформального характера, имеющиеся у индивида, и прямо или косвенно относящиеся к его профессиональной деятельности.

Как показывают результаты эмпирических исследований способность к занятости, представленная тремя описанными компонентами, обеспечивает, при прочих равных условиях, не только успешное вхождение в должность, последующую стабильную работу, но и повышает вероятность к возобновлению трудовой занятости после потери работы [21], что побуждает зарубежных специалистов в области организационного консультирования использовать данный конструкт и связанный с ним инструментарий в консультировании и проведении иных поддерживающих мероприятий как с работающим персоналом, так и с безработными.

Зарубежные авторы, отмечая кардинальные изменения, произошедшие в наступившем веке в профессиональной карьере, переосмысливают ее как «карьеру без границ», непостоянную, изменчивую, подстраивающуюся под требования постоянно меняющихся работодателей или, по выражению Чарльза Хэнди, как «портфель работ» (цит. по [24, р. 13]; см. также [12, с. 115 – 116]). Отмечается также, что взамен стабильной работе, когда человек мог в течение 30 лет работать по одной профессии и даже в одной организации, в условиях современного рынка труда работник вынужден будет сменить, по крайней мере, 10 работ [24, р. 13]. Вслед за констатацией признаков кардинального изменения рынка труда эти авторы предлагают и обосновывают необходимость изменений в подходах и технологиях организационного консультирования, отмечая, в частности, что классический подход, принятый в профессиональной ориентации, связанный, прежде всего, с именем Дж. Холланда, должен быть дополнен подходами, учитывающими новые реалии современного рынка труда.

Основное направление в развитии практики организационного консультирования касается изменения позиции клиента консультативного процесса на более активную и рефлексивную. Консультант не столько рекомендует, а тем более не указывает и не диктует, а в большей степени выступает в роли фасилитатора процесса обдумывания, взвешивания всех «за» и «против» и принятия решений клиентом по поводу своей профессиональной карьеры. При этом консультант может использовать диагностические методики, чтобы помочь клиенту прояснить и осознать некоторые его личностные и иные характеристики, значимые для принятия решения. Специальные технологии, используемые консультантом, определяются его теоретической ориентацией. В качестве специфичных для карьерного консультирования организационных форм можно назвать интервенции по планированию карьеры и коучинг.

Изменяющиеся условия, в которых осуществляется время трудовая занятость, существенно диктуют, чтобы современный человек-профессионал мог выполнять функции менеджера в организации собственной профессиональной карьеры: ее планировании, обеспечении соответствующими интеллектуальными, эмоциональными и деятельностными ресурсами, мотивировании и стимулировании ее развития. Условия глобализации, усложняя и проблематизируя профессиональное развитие человека, часто лишая его ясных ориентиров на этом пути, тем самым побуждают к более осознанному формированию профессиональной идентичности, ее постоянному обогащению и укреплению, и выстраиванию на ее основе удовлетворяющей человека и не противоречащей интересам общества траектории своего профессионального пути. Именно на реализацию этих задач, с нашей точки зрения, должны быть направлены различные направления карьерного консультирования.

Список литературы

1. Бендюков М. А. Психология профессионального кризиса у безработных: автореф. дисс. докт. психол. н. – СПб., 2009.
2. Вереникин А. О., Волошин Д. И. Трансформационная экономика нынешней России и США периода «Великой депрессии» // США-Канада. Экономика, политика, культура. 2003. – № 2. С. 61 – 80.
3. Гимпельсон В., Монусова Г. Страх безработицы: опыт межстрановых сопоставлений // Вопросы экономики. 2010. – № 2. – С. 117 – 138.
4. Глобализация рынков труда: Динамика, проблемы, перспективы: Сб. обзоров / РАН. ИНИОН. Центр научн.-информ. исслед. глобал. и регион. пробл. Отд. глобал. пробл. – М., 2010. – 250 с.
5. Демин А. Н. Психологические механизмы поведения личности в условиях безработицы / Психологический журнал. – 2006. – № 2. – С. 31 – 43.
6. Дикая Л. Г. Актуальные проблемы и перспективы исследований в психологии труда в условиях глобализации / Психологический журнал. – 2007. – Т. 28. – №3.
7. Журавлев А. Л., Купрейченко А. Б. Структура и личностные детерминанты экономического самоопределения субъекта // Психологический журнал. – 2008. – Т. 29. – № 2. – С. 5 – 15.
8. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. – СПб.: Питер, 2011. – 432 с.



9. Ильин Е. П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. – СПб.: Питер, 2011. – 224 с.
10. Иноземцев В. Модели постиндустриализма: сходство и различия // Общество и экономика. – 2003. – № 5. – С. 51 – 96.
11. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без реструктуризации. – М.: Государственный университет – Высшая школа экономики, 2001. – 309 с.
12. Попов Ю. Н., Шевчук А. В. Введение в социологию труда и занятости: учеб. пособие. – М., 2005. – 200 с.
13. Сидорина Т. Ю. Человек и его работа: из прошлого в информационную эпоху / Общественные науки и современность. – 2007. – № 3. – С. 32 – 45.
14. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2006. – 479 с.
15. Blanchard O. European unemployment: the evolution of facts and ideas // Economic Policy. 2006. V. 21 (45). – P. 5 – 59.
16. Bullock-Yowell E., Andrews L., McConnell A., Campbell M. Unemployed adults' career thoughts, career self-efficacy, and interests: any similarity to college students? / Journal of employment counseling. 2012. V.49. – P. 18-30.
17. Career guidance and counseling through the lifespan: systematic approaches // Edwin L. Herr, Stanley H. Gramer, Spencer G. Niles. – 6th ed. Boston: Pearson Education, 2004.
18. Cavanaugh J., Blanchard-Fields F. (Eds.) Adult development and aging. Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing, 2005.
19. Czaja S. J., Sharit J. Introduction. Emerging challenges for organizations and older workers in the twenty-first century // Aging and work: issues and implications in a changing landscape / S.J. Czaja, J. Sharit (eds.) – Baltimore: the Johns Hopkins University Press, 2009.
20. Fugate M., Kinicki A.S., Ashforth B.E. Employability: a psycho-social construct, its dimensions, and applications / Journal of Vocational Behavior. – 2004. – V. 65 (1). 14.
21. McArdle S., Waters L., Brisco J.P., Hall D.T. Employability during unemployment: adaptability, career identity and human and social capital / Journal of Vocational Behavior. – 2007. – V. 71. – P. 247 – 264.
22. Nowlan J. Career management and development // Work psychology: an introduction to human behaviour in the workplace / Matthewman L., Rose A., Hetherington A. (eds.). N. Y.: Oxford University Press, 2009. – P. 182 – 203.
23. Pollmann-Schult M., Buchel F. Unemployment benefits, unemployment duration and subsequent job quality: evidence from West Germany // Acta Sociologica. Vol. 48 (1), 2005. P. 21 – 39.
24. Saviskas M. L. Life design: a paradigm for career intervention in the 21st century / Journal of counseling and development. 2012. V.90. – P. 13 – 19.

VOCATIONAL DEVELOPMENT OF PERSON IN MODIFIED PROSPECTS

T. S. Chuykova

*Bashkir State
Pedagogical University
of Ufa
named after M. Akmullah*

e-mail: chuikova@zmail.ru

The article describes the main distinctive features of contemporary labour-market, such as unsecured employment and unemployment. Contemporary labour-market conditions hamper vocational development of person as well as require new approaches in conducting vocational guidance and career counseling. Some kinds of such contemporary approaches are marked by the author.

Keywords: vocational development, crisis of work employment, employability, vocational career, career counseling.