

Казанцева Е.В., Бородавская Ю.В.

Метафоры современной карьеры:
теоретические подходы
и возможности практического использования

Kazantseva E.V., Borodovskaya Yu.V.

Metaphors of a modern career:
theoretical approaches and practical application possibilities

Таганрогский институт управления и экономики, Таганрог, Россия

В статье на основе зарубежной литературы рассматривается вопрос о возможностях использования метафоры как познавательного метода в пространстве современной карьеры. Анализируется и обосновывается эволюция метафоры как метода познания, раскрывается его актуальность в работе с изменчивыми и нестабильными биосистемами.

Особое внимание уделено описанию классических и современных зарубежных исследований метафор карьеры. Представлены основные классификации карьерных метафор (Ел-Савад, Амудсона и Инксона), а также актуализированы отдельные концепции метафоры «игры» и теории WCM – «Weather as a Career Metaphor». Сделан вывод о возможности активации и развития отдельных психологических механизмов («повышение устойчивости и интереса при столкновении с трудностями», «эффект отмены всемогущества», «готовность к неожиданностям») на основе работы с разными карьерными метафорами.

Дана характеристика специфики использования карьерной метафоры в профориентационной работе и клиентском консультировании по вопросам профессиональной карьеры. Описана структурная модель работы с клиентом через метафору в карьерном консультировании и стратегии поведения консультанта. Особое место в исследовании занимает вопрос о производстве метафор и их присвоении.

На основе анализа литературы выделены два подхода: индивидуальное производство карьерных метафор и организационный подход по принятию основной метафоры «человеческих ресурсов». Изученная литература позволяет сделать вывод о необходимости изучения существующих и разработки новых обучающих программ, включающих в себя работу по развитию метафорического мышления и повышению осознанности персональных карьерных перспектив. Другая стратегия связана с организационной задачей присвоения метафоры «человеческих ресурсов» и с ее использованием конструирования взаимоотношений

организация – сотрудник. Авторы пришли к заключению о необходимости исследования карьерных метафор на отечественной выборке.

Ключевые слова: метафора карьеры, изменчивость биосоциальных систем, концепция WCM, метафора игры, человеческие ресурсы, готовность к неожиданностям

Для цитирования: Казанцева, Е.В., Бородавская, Ю.В. Метафоры современной карьеры: теоретические подходы и возможности практического использования // Новые психологические исследования. 2024. № 3. С. 27–44. DOI: 10.51217/npsyresearch_2024_04_03_02

Введение

В наши дни в социально-гуманитарном знании сфера исследований современной карьеры сверхнасыщена определениями и научными концептами, раскрывающими содержание данной категории. В большинстве случаев карьера определяется как продвижение индивида по профессиональной лестнице через повышение своего мастерства, социального статуса и финансового обеспечения (Могилевкин, 2007; Голочек, 2022; Старикова, Маньчег 2019). В современных работах наблюдается отход от жесткой привязки к конкретной профессиональной деятельности и описания карьеры как жизненной стратегии, с помощью которой индивид регулирует свои виды деятельности: учебный, профессиональный, рекреационный с целью достижения определенного качества жизни (Минина, 2021; Сотникова, 2014; Racene, 2021). Специалисты, изучающие вопросы карьеры, отмечают большое разнообразие смыслов и содержательных характеристик, существующих на сегодняшний день в этом научном пространстве. Каждое научное направление – социология, психология, менеджмент, экономическое управление – так или иначе соприкасается с необходимостью осмысления «карьер», привносит свои акценты, предлагает свои категории для трактовки данного феномена. Все это создает определенные трудности в понимании содержания карьеры для неспециалистов, формирует потребность в качественно новых подходах и стратегиях исследования самого явления.

В начале XXI века в зарубежных исследованиях широкое распространение получил метод привлечения метафор для осмысления понятия «карьера». Наибольшую известность этот метод приобрёл благодаря работам К. Инксона и Н. Амундсона (Inkson, Amundson, 2002). Керн Инксон, исследователь из Новой Зеландии, предложил использовать метафоры в качестве инструмента для описания и

осмысления индивидуальных и социальных вкладов в понятие «карьерера» (Inkson, 2007). Употребление метафоры как метода познания карьеры рассматривается отдельными авторами неоднозначно: как расширяющий возможности понимания, так и ограничивающий его, предоставляющий шаблонный вариант интерпретации (Inkson, 2008).

В отечественной науке количество исследований, посвященных изучению карьерных метафор, ограничено. Можно отметить работу Ю.Б. Пикулевой, посвященную социальной интерпретации карьеры через метафоры «лифт» и «лестница» (Пикулева, 2023); и исследование А.Д. Свирцевской и А.В. Пашкевич, изучавших представления миллениалов о построении карьеры на основе глубинных метафор (Свирцевская, Пашкевич, 2020).

Цель работы – рассмотреть теоретические подходы к концепту метафоры и возможности ее практического применения в качестве метода метафорического анализа в научном пространстве карьеры.

На основе предметно-категориального и семантического анализа обсуждается содержание метафор карьеры, описываются психологические механизмы и конкретные практики, разрабатываемые на основе метафорического анализа.

Метафора и карьера: основные точки пересечения

Идея использования метафор в научном пространстве не является новой. Само научное знание должно было пройти несколько этапов принятия метафоры как научного инструмента познания. Первоначальное яркое проявление метафора получила в системе так называемого «методологического обмена», когда понятия и образы одной науки активно заимствовались для описания явлений и процессов в другой области. Такой способ познания – это «путь методологического мышления, путь метафор и категориальных программ, позволяющий заимствовать опыт отдаленных областей знания», – пишет М.А. Розов (Розов, 2000, с. 7). Пример заимствования биологических метафор можно встретить в пространстве различных наук. «Сходные аналогии с биологическими процессами развивались в сфере сциентологии (науке о развитии знания) и теории права. Данный подход известен как «биологическая метафора». Примерами биологических метафор в экономике являются, например, термины: хреодный эффект, селекционный отбор, эффект гиперселекции и др.» (Кузьмина, 2006, с. 46).

На следующем этапе обращение к метафоре связано с теорией социального конструкционизма и развитием представлений о конструировании субъективных смысловых миров. Метафора выступает как ключ к пониманию и отбору персонального опыта, а также языку, с помощью которого этот опыт описывается и структурируется. «Метафоры широко распространены в повседневной жизни, не только в языке, но и в нашем мышлении и действиях. Наша обычная концептуальная система, в терминах которой мы мыслим, и действия, в основе своей, метафоричны по своей природе» (Lakoff, Johnsen, 2003, с. 8).

Понимание метафоры как символического орудия индивидуального сознания, позволяет увидеть персональный способ восприятия сущности предмета или явления. Здесь можно заметить истоки культурно-исторической концепции, развиваемой в работах Л.С. Выготского. Символическое сотворчество в процессе взаимодействия с окружающей культурной средой реализуется через систему смыслопорождающей деятельности по созданию коллективных и индивидуальных смыслов. По точному выражению Свенсона, поиск новой метафоры, нового культурного знака – это движение к открытию. «Как в искусстве, так и в науке... действительно креативная метафора всякий раз представляет собой пусть маленькое, но открытие» (Баранов, 1992, с. 111). Это тот путь, который позволяет исследователю проникать в неизвестное. Тут метафора выступает как обозначающий знак, открывающий новое, задаёт ему конфигурацию.

Актуализация метафоры на современном этапе обусловлена отходом от жёстких конструкций позитивистской методологии в науке, отказом от прямой линейной детерминации в системе биосоциальных систем. Эти системы обладают высокой сложностью, характеризуются изменчивостью и нестабильностью, здесь требуется привлечение метафор как разновидности «метода аналоговых рассуждений» или абдукции (Pryor, Bright, 2009). Все это позволяет нам сделать вывод о том, что использование метафоры как познавательного метода соответствует современным научным тенденциям.

Метафорический анализ как метод для изучения особенностей структуры организации и организационной жизни был предложен в работах Моргана, Гранта и Освикса и других авторов (El-Sawad, 2005); также метафорический метод применялся и для описания карьеры (Inkson, Amundson, 2002; Mignot, 2004). Большая часть ранних работ носила разрозненный и в основном теоретический характер, число эмпирических исследований было незначительным. В качестве основ-

ных аргументов применения метафорического анализа в пространстве карьеры многие исследователи – Н. Амундсон, А. Эль-Савад, Бригхт, и другие – выделяют следующие: 1) позволяет посмотреть на известные концепции карьеры с новой стороны, включить в них новые смыслы; 2) исчезновение традиционной модели карьеры (провозглашённое Холлом) и возникновение новой, выступающей под разным множеством обличий (нелинейная (неограниченная карьера); разнообразная карьера; проактивная карьера) требует специального метода, улавливающего эти особенности (El-Sawad, 2005).

Употребление метафор в научном пространстве «карьер» способствуют превращению данного понятия из абстрактного, гипотетического в ощущаемое эмоционально-окрашенное и наполненное контекстуальными и личными смыслами. В своей книге «*Understanding careers*» К. Инксон пишет: «Социологический подход создает образ крошечного человека, «пешки», обычно управляемой и контролируемой мощными силами организаций и предприятий. Подход в системе психологических наук, напротив, презентирует образ автономного борца, «супергероя» или «героини», совладающих с трудными условиями, проходящими свой путь к удовлетворению и успеху в своих проектах и действиях. Взгляд с позиции бизнеса или менеджмента рисует образ «деловой пчелки», работающей с другими людьми в едином порыве и счастливо продвигающейся по карьерной лестнице, заботливо выработанной поддерживающим работодателем. Такие понятия, очень распространенные в карьерном мышлении, являются метафорами» (Inkson, 2007, p. 12–13). Отдельные науки представляют собой систему особого мировоззрения. И метафора выступает именно той линзой, которая позволяет детально рассмотреть, как понимается данный феномен в системе этого мировоззрения. Ни одна из них не является ошибочной, но и не является полностью правдивой. «Метафора, таким образом, предоставляет возможность лучше понять многогранную природу карьеры и подготовить более удобную и функциональную учебную программу для персонального изучения карьеры» (Inkson, 2007, p. 3).

Большое число метафор карьеры присутствует и в социальных формах сознания – стереотипах и установках. Широко используются в разговорной речи «карьерная лестница», «быстрое продвижение», «стеклянный поток», «движение вверх», «открытая дверь», «офисная политика», «играть в игры», а также сугубо научные метафоры «карьерное плато», «карьерные якоря», «карьерное состязание», «система карьерного роста» (Inkson, 2007). Творческая и интеллек-

туальная работа в пространстве метафоры позволяет нам направить наше внимание на создание персональных смыслов в ходе символического взаимодействия с метафорическими образами других. Здесь же происходит и выбор предпочтительных образов для себя и их присвоение, и символический обмен образами с другими в процессе последующего обсуждения. Метафора выступает не просто как фигура речи, она оказывает влияние на других, демонстрирует внутренний мир отдельного человека. Она играет роль ключа к пониманию мировосприятия другого. А. Рацене пишет: «при работе с метафорой не так важны «правдивость» и точность рассказанной клиентом истории о карьере, как возможность раскрыть его мышление, выделить его ключевые образы, темы и персонажи» (Racene, 2021, р. 469). Сходную позицию занимает К. Инксон, он приводит следующее определение: «Метафора карьеры – это приписываемый смысл, тонкий субсмысл, которым человек руководствуется в суждениях о своей карьере» (Inkson, 2007, р. 2). При этом исследователь обозначает и недостатки использования метафор и отмечает определенную стереотипность и шаблонность создаваемых на их основе образов.

Неоспоримым достоинством выступает способность метафорического мышления создавать новые метафорические образы и привлекать метафоры из других научных контекстов. Инксон описывает опыт Мигнот, который приводит пример профконсультирования с опорой на метафоры карьеры. В процессе «метафоризации» – сознательного производства и формовки акторами (активными создателями карьеры) своих собственных карьерных метафор – происходит творческое пространствование карьерных стратегий, находящее постепенное воплощение в жизненной реальности (Inkson, 2007). Этот метод схож с НЛП-практиками проектировки и визуализации значимых ситуаций будущего.

В пространстве «карьерных исследований» разработано несколько классификаций карьерных метафор. Эль-Савад предполагает восемь больших групп метафор, описывающих природу карьеры: путешествия (например, «карьерная лестница»), конкуренция (например, «крысиные бега»), садоводство (например, «корпоративный гриб»), тюремное заключение (например, «пожизненное заключение»), военные (например, «боевые действия»), наблюдение в школе (например, «кто-то заглядывает мне через плечо»), Дикий Запад (например, «будь начеку») и мореходство (например, «топтанье на месте») (El-Sawad, 2005) .

Наибольшей популярностью пользуются классификации метафор, предложенные в работах Инксона и Амундсона: они выделяют десять архетипических метафор карьеры, которые позволяют индивиду по-разному исследовать свой карьерный путь. Карьера может выглядеть: как путешествие; как наследство; времена года, соответствие, развитие, творческая работа, сеть, ресурс, история и культурный артефакт (Inkson, Amundson, 2002; Inkson, 2010). Исследователи согласны с мнением, что количество метафор, используемых для описания карьеры, будет возрастать, что создаст потенциал для новых направлений аналитической работы.

Оригинальная идея карьерной метафоры предложена в работах Вильяма Е. Дональда (Donald, 2022). Британский автор предлагает рассматривать карьеру через метафору погоды (WCM – Weather as a Career Metaphor). Метафора погоды включает в себя 10 описательных элементов (солнце, дождь, засуха, гром и молния, гололёд, туман, попутный и встречный ветер, торнадо и радуга), которые могут применяться к различным аспектам человеческой жизни. Погода, по мнению исследователя, максимально универсальное явление, но при этом довольно изменчивое, что позволяет отразить характер современного нестабильного общества. Именно поэтому она может стать хорошей основой для воссоздания проекции карьеры и карьерных трудностей. «Погода отражает экологические условия в определённом месте в конкретное время. Эти условия могут быстро меняться точно так же, как быстро меняются социальные условия среды вашей карьеры» (Donald, 2022, p. 2). Основная цель концепции WCM – помочь клиентам выдвигать проактивные цели в карьере, а также формировать стратегии по активному приобретению и развитию ресурсов, обеспечивающих карьерную устойчивость. Психологические выгоды использования данной метафоры для карьеры В. Дональда видит в следующем: во-первых, умение использовать рефрейминг (смену рамки) с целью обнаружения необходимого ресурса в любых погодных условиях (солнце может быть согревающим или палящим; дождь может давать необходимую влагу для роста); во-вторых, человек учится принимать свою слабость и отсутствие возможности всегда контролировать погоду, эту установку можно определить как «эффект отмены всемогущества» (Donald, 2022). Указанная способность формирует новое качество – готовность к неожиданностям. Самым важным моментом в концепции WCM В. Дональда видит возможность формирования устойчивой карьеры в неустойчивом мире.

Ещё один пример использования метафоры для осмысления жизни и карьеры приводят в своей статье Шёкина Рочат и Виллиам А. Борген «Career life as a game: an overlooked metaphor for successful career transitions» (Rochat, Borgen, 2021). Авторы анализируют возможности игровой стратегии «SuperBetter», представленной в работах Макгонигала. Основная идея заключается в том, что «игра рассматривается как практическая метафора для описания карьеры и жизни» (Rochat, Borgen, 2021, p. 3). Актуализация данной метафоры сопряжена, с одной стороны, с ростом популярности компьютерных игр, в которые вовлекается все большее количество взрослого населения; а с другой – с высокой осознанностью людьми концепта «игры», позволяющему перевести сложные вопросы карьеры на доступный и понятный язык. Авторы обращают внимание на то, что метафора «игры» имеет важное семантическое значение и глубокий культурно-социальный контекст в человеческой истории, но не была включена ни в одну существующую классификацию. Исследователи считают, что применение метафоры «игры» в работе с карьерными планами будет способствовать укреплению мотивации и настойчивости (Rochat, Borgen, 2021). Фундаментальное положение о том, что в игре человек не стремится избегать дискомфорта и трудных ситуаций (испытаний), он принимает их необходимость для получения последующего удовольствия. Именно поэтому в играх люди в большинстве ситуаций справляются с трудностями и препятствиями, прилагая большое количество сил, энтузиазма и настойчивости. Придание процессу карьеры повышенного смыслового значения в жизни человека приводит к возрастанию уязвимости индивида, когда он сталкивается с трудностями на пути ее построения. Подход, предложенный в работах Макгонигала, – рассматривать свою жизнь как игру, чтобы сформировать определённую когнитивную установку и актуализировать ресурсы, рождаемые ощущением «игровой ситуации». Данная стратегия получила определение «SuperBetter» (самый лучший). Отдельные исследователи отмечают множественный положительный эффект, наблюдаемый при использовании «SuperBetter»: возрастает уверенность в своей эффективности и способности развивать устойчивость на этапе карьерных и жизненных перемен, повышение азарта, интереса и в целом рост позитивного эмоционального настроя (Rochat, Borgen, 2021). Основная цель метода состоит в создании условий, при которых человек идентифицируется с супергероем или супергероиней, сражающимися с трудностями и выполняющими

определенную миссию. Для раскрытия метафоры предлагаются семь принципов игрового взаимодействия:

(1) фокусировка внимания на возможностях, которые представляет ситуация, а не на трудностях и препятствиях («установка на вызов»);

(2) постановка амбициозной цели («миссия») и прохождение увлекательных «квестов» для ее достижения;

(3) определение своих «сверхспособностей» и активизация их в ходе выполнения миссии;

(4) нахождение разнообразных стратегий борьбы со «злодеями», которые могут помешать успеху миссии;

(5) реализация небольших позитивных действий, чтобы испытывать приятные эмоции на протяжении всего путешествия («бонусы»);

(6) планирование и празднование прорывных моментов в процессе выполнения миссии («эпические победы») или побед в сходных сферах (жизнь, спорт и проч.);

(7) привлечение «союзников» для обеспечения непосредственного успеха миссии (Rochat, Borgen, 2021, p. 3).

На сегодняшний день существует мобильная игровая версия «SuperBetter», которая может быть установлена на смартфон. Апробация мобильной версии показала, что она способствует снижению тревожности и депрессивных симптомов у людей с клиническим уровнем депрессии, повышает настроение (Rochat, Borgen, 2021). В целом, развитие игровой спонтанности будет содействовать формированию физического и психологического благополучия индивида, считают авторы статьи.

Варианты использования метафоры в пространстве карьеры довольно разнообразны. Например, метафора игры может выступать как «проактивный фактор», направляющий индивида на поиск новых стратегических возможностей при завершении образования или прохождении переподготовки; или играть роль реактивного фактора – как источника ресурсов и поиска новых смыслов и ценностей, когда человек находится в затяжном профессиональном кризисе и не может самостоятельно выйти из него. В ходе метафорического анализа консультант сам определяет, насколько необходимо опираться на идею «игровой метафоры», или может предложить индивиду отдельные стратегии для решения его карьерных задач. Опора на метафору в работе с карьерными задачами будет активизировать творческое

мышление человека, расширять его арсенал стратегий по развитию карьерных решений и преодолению трудностей.

Работа с метафорами может также способствовать развитию внутреннего состояния готовности к «реализации карьеры и жизни», оно характеризуется адекватным уровнем внимательности к карьерному благополучию и обнаружению возможных угроз; пропорциональным распределением ресурсов и возможностей, выбором удачных стратегий как для преодоления трудностей, так и для создания поддерживающих способов в сфере карьеры и жизненного пространства (Lent, 2013, p. 7).

Использование метафор как метода для работы по вопросам карьеры набирает популярность в современном консультировании и профориентации. Сегодня появляется все больше исследований, рассматривающих метафорический метод как отдельный метод профконсультирования в пространстве карьеры (Mignot, 2004; Poehnell, Amudson, 2011; Woldendorp, 2019); как психотерапевтическую стратегию выстраивания взаимосвязей между жизненным и карьерным пространствами актора (Racene, 2021; Zubenschi, 2019).

Структура работы с метафорами в карьерном консультировании описана Пеавы (Racene, 2021). Метафора в карьерном консультировании выступает как вид игры, включающий следующие элементы: игроки (консультант и его клиент/актор); действия (которые будут совершаться в ходе контакта, это диалог или составление плана действий, выработка совместных стратегий); инструменты, применяемые консультантом для решения определенных задач (например, метафора используется для изменения уровня значения или компьютеры – для доступа к нужной информации). Действия и инструменты, как правило, тесно взаимосвязаны и создают единую структуру. Например, просьба – это действие, а вопрос – это инструмент (Racene, 2021). Структурный подход для описания работы метафоры подчеркивает конструктивистский, гибридный характер данного метода. Поскольку все структуры и элементы не жёстко зафиксированы и могут быть функционально перенаправлены. В системе социально-динамического подхода консультирование выступает в виде формы языковой игры. С помощью этой игры консультант и клиент строят контакт или межличностное взаимодействие на основе языковых практик. Консультант может быть в позиции ученика – обучаться, как выстраивать взаимодействие именно с этим клиентом; или в позиции специалиста, наставника, раскрывающего внутреннее содержание увиденного или услышанного от клиента. Важным

дополнением в работе консультанта является опора на внимательное и осторожное восприятие того, что метафорически описывает клиент, в качестве ведущей стратегии в отношении к высказываниям клиента. Пеавы рекомендует использовать иронию. Ирония по своей природе диалектична, поскольку выражает недоверие к словам и при этом проверяет устойчивость позиций клиента относительно выбранного образа (Racene, 2021).

В связи с увлечённостью метафорическим анализом прочтения карьеры возникает важный методологический вопрос: «Кому принадлежит право создавать метафоры?» Возможно, эту деятельность будет осуществлять сам человек, нацеленный на поиск инвариантов персональной карьеры. Или это станет задачей для отдельных институциональных организаций таких, как наука или предприятия, набирающие сотрудников. В поливариативном пространстве современной карьеры возможна реализация обоих вариантов. Как отмечают в своем исследовании Б.М. Бергманн Личтенштейн и М. Менденхалл, развитие карьеры на современном этапе совершило переход от процесса накопления опыта и знаний к разностороннему использованию. В основе «нового вектора» лежит компетентностный подход, способствующий динамичному, спонтанному развитию. Компетентностный подход предполагает опору на личностную активность и осознанность (Lichtenstein, Mendenhall, 2002).

При этом накопленные теоретические знания и практический опыт по развитию карьеры остаются невостребованными широкими слоями населения. Многочисленные эмпирические исследования демонстрируют наличие затруднений у молодёжи в ситуации, когда возникает необходимость выстроить карьерный план или организовать поиск стратегий выхода из трудной профессиональной ситуации. Е.В. Минина и ее коллеги указывают, что, несмотря на широкие возможности, открывающиеся в пространстве современной карьеры для отдельного человека, «индивидуальный карьерный выбор значительно отстаёт от общего темпа развития общества и рынка» (Минина, 2021). Отдельные категории граждан недостаточно информированы о новых профессиях, о практиках развития карьеры и показателях карьерного роста. Все это создаёт необходимость подготовки образовательных проектов и программ, направленных на общее повышение осознанности и творческого преобразования персональных представлений о карьере. В новых работах Амундсона и его коллег приводится ряд образовательных и профконсультативных программ для современной молодёжи (например, программа «На-

правляющие круги» Guiding Circles program) (Poehnell, Amudson, 2011). В данную программу входят практики самоописания карьеры и работа как по созданию персональных метафор карьерного пути, так и образа карьеры в целом.

Другой способ решения этого вопроса предложен в работах К. Инксона. Исследователь является сторонником «ресурсоориентированного подхода к организациям» (resource-based view of the firm). В рамках данного подхода сотрудник рассматривается как носитель важного для предприятия ресурса – знаний и опыта по решению стратегических задач.

Сотрудник выступает как носитель знания, которое может обновляться и совершенствоваться. В связи с этим сотрудник, имеющий опыт длительной работы, характеризуется как ключевой потенциальный ресурс для организации, стремящейся к росту и процветанию. Залог успеха предприятия заключается в высоком профессионализме ее сотрудников, из этого вытекает потребность в общекорпоративной культуре и общей идее (Inkson, 2008). Организации, в корпоративной культуре которых актуализирована метафора ресурсов для восприятия сотрудников, ориентированы на их защиту, развитие и создание для них благоприятных условий. К. Инксон вводит важное замечание относительно верной интерпретации «метафоры как ресурса». Сам по себе человек не выступает как ресурс, которым можно воспользоваться и утилизировать. Человек – хранитель ресурса и его регулятор, именно он дает ему оценку, актуализирует его мощность и направленность. Не все исследователи склонны видеть различия между этими состояниями «человек – ресурс» и «человек как носитель ресурса» (Inkson, 2008).

Акцентирование внимания организаций на «человеческом ресурсе» и рассмотрении его как части капитала компании повышает значимость отдельной личности как носителя особого знания, уникального специалиста – «искусного мастера своего дела», которому необходимы условия для создания качественного продукта. К. Инксон развивает идею о социокультурной организующей природе организации как о «благоприятной среде» или «плодородной почве», которая возвращает и заботится о сотрудниках. Подобный подход позволяет рассматривать обе стороны – и организацию, и ее сотрудника – как партнеров, готовых учитывать интересы друг друга. Способствовать этому может метафора ресурса, но интегрировавшая в себя, в систему «множественных метафор», где каждая последующая дополняет предыдущие, чтобы сделать представление о карьере отдельного индивида более целостным (Inkson, 2008). Метафора

ресурсов выступает важным элементом сложной картины взаимоотношений между сотрудником и организацией, но актуализация этой метафоры – задача предприятия. По сути, в своей работе К. Инксон предлагает еще один вариант использования метафоры – создание творческого поля, рождающего новые образы и смыслы, и формирование метафорического мышления.

Заключение

Анализ зарубежных исследований, посвящённых карьерным метафорам, позволяет сделать вывод о значимости и актуальности рассматриваемого феномена. Развитие карьерных метафор – важный процесс как для отдельного индивида, так и для организаций, которые могут использовать метафору в качестве лозунга или девиза. Применение метафоры карьеры позволяет человеку не только увидеть блокирующие структуры, но и детально осознать личный характер восприятия самой карьеры и организации, где она реализуется. Опора на карьерные метафоры способствует эффективному выстраиванию профориентационной и психотерапевтической работы, особенно в тех случаях, когда человек находится в затяжном профессиональном кризисе. Авторам видится актуальным и перспективным дальнейшее эмпирическое изучение карьерных метафор на отечественной выборке.

Литература

- Баранов, Г.С. Научная метафора. Модельно-семиотический подход. Кемерово: Кузбассвузиздат, 1992.
- Кузьмина, М.А. Метафора как элемент методологии современного научного познания // Социологические исследования. 2006. № 2(262). С. 42–51.
- Минина, Е.В., Павленко, Е.С., Кирюшина, М.А., Якубовская, А.А. Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом. М.: НИУ ВШЭ, 2021.
- Могилевкин, Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. СПб.: Речь, 2007.
- Пикулева, Ю.Б. О лестницах и лифтах: оценочная интерпретация метафоры карьеры // Аксиологические аспекты современных филологических исследований: Тезисы докладов Международной научной конференции, Екатеринбург, 25–26 апреля 2023 года. Екатеринбург: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2023. С. 127–131.

- Розов, М.А. Методологическое мышление и задачи университетского образования // *Философский факультет*. 2000. № 1. С. 5–17.
- Свирицкая, А.А., Пашкевич, А.С. Прочтение визуальных метафор о планировании карьеры у поколения молодых миллениалов // *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*. 2020. № 2(156). С. 123–147. DOI 10.14515/monitoring.2020.2.754
- Сотникова, С.И. О карьерном пространстве в Российском обществе // *Известия БГУ*. 2014. №3. С. 46–52. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-kariernom-prostranstve-v-rossiyskom-obschestve> (дата обращения 07. 04. 2024)
- Старикова, М.А., Манычев, С.А. Проактивность в профессиональной карьере // *Организационная психология*. 2019. Т. 9. № 4. С. 75–97. URL: [https://www.hse.ru/data/2020/01/08/1510698240/OrgPsy_2019_4\(5\)_Starikova-Manichev\(75-97\).pdf](https://www.hse.ru/data/2020/01/08/1510698240/OrgPsy_2019_4(5)_Starikova-Manichev(75-97).pdf) (дата обращения 07. 04. 2024)
- Толочек, В.А. Профессиональная карьера как феномен: открытые вопросы. Часть первая // *Организационная психология*. 2022. Т. 12. № 4. С. 9–28.
- Donald, W.E. The Conceptualisation of Weather as a Career Metaphor // *Sustainability*. 2022. Vol. 14. No. 14. P. 1–13. DOI: 10.5465/AMBPP.2022.10010
- El-Sawad, A. 'Becoming a lifer? Unlocking career through metaphor' // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2005. Vol. 78. No. 1. P. 23–41.
- Inkson, K. «Are humans resources?» // *Career Development International*. 2008. Vol. 13. No. 3. P. 270–279. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810870511>
- Inkson, K. The new career studies: metaphor in theory and teaching // *Evolving field of career studies*. 2010. Vol. 23 No. 1. <https://doi.org/10.20856/jnicec.2303>
- Inkson, K. *Understanding Careers. The Metaphors of Working Lives*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc., 2007.
- Inkson, K., Amundson, N. Career Metaphors and Their Application in Theory and Counselling Practice // *Journal of Employment Counselling*. 2002. Vol. 39. No. 3. P. 98–108. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00841.x>
- Lakoff, G., Johnson, M. *Metaphors we live by*. London: The university of Chicago press, 2003.
- Lent, R.W. Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace // *The Career Development Quarterly*. 2013. Vol. 61. No. 1. P. 2–14. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>

- Lichtenstein, B.M., Mendenhall, E.M. Non-linearity and response-ability: Emergent order in 21st-century careers // *Human Relations*. 2002. Vol. 55. No. 1. P. 5–32.
- Mignot, P. «Metaphor and «career» // *Journal of Vocational Behavior*. 2004. Vol. 64. No. 3. P. 455–469. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.12.014
- Poehnell, G. Amundson, N. Hope-filled engagement: creating new possibilities in life/career counselling process. Richmond: Published by Ergon Communications, 2011.
- Pryor, R.G.L., Bright, J.E.H. Game as a career metaphor: A chaos theory career counselling application // *British Journal of Counselling and Guidance*. 2009. Vol. 37. No. 1. P. 39–50.
- Racene, A. Applying a Metaphorical Method in Career Counselling. Rural Environment. Education // *Personality*. 2021. Vol.14. P. 467–475. DOI: 10.22616/REEP.2021.14.052
- Rochat, S., Borgen, W.A. Career life as a game: an overlooked metaphor for successful career transitions // *British Journal of Guidance & Counselling*. 2021. Vol. 51. No. 2. P. 298–309. DOI: 10.1080/03069885.2021.194084
- Woldendorp, J. “Metaphorically speaking ...” paradigm and the use of metaphor in career conversations // *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration*. 2019. Vol. 25. No. 1. P. 83–101. <https://doi.org/10.18290/pepsi-2019-0005>
- Zubenschi, M. Ontogenetic hypostases between career metaphors and career orientations // *Psihologie revistă științifico – practică*. 2019. Vol. 1–2. No. 34 URL https://key.upsc.md/wp-content/uploads/2021/06/8-Zubenschi-Mariana_1_2_2019.pdf (date accessed 07.04.2024)

Сведения об авторах

Елена В. Казанцева, кандидат психологических наук, доцент, кафедра гуманитарных дисциплин, Таганрогский институт управления и экономики, Таганрог, Россия; 347900, Россия, Таганрог, ул. Петровская, д. 45; Klein44@yandex.ru

Юлия В. Бордовская, аспирант, Таганрогский институт управления и экономики, Таганрог, Россия; 347900, Россия, Таганрог, ул. Петровская, д. 45; kuznec3082@gmail.com

Kazantseva E.V., Borodovskaya Yu.V.

Metaphors of a modern career:
theoretical approaches and practical application possibilities

Taganrog Institute of Management and Economics, Taganrog, Russia

Based on foreign literature, the article examines the possibilities of using metaphor as a cognitive method in the space of a modern career. The evolution of metaphor as a method of cognition is analyzed and justified, its relevance in working with changeable and unstable biosystems is revealed.

Special attention is paid to the description of classical and modern foreign studies of career metaphors. The main classifications of career metaphors (El-Sawad, Amudson, and Inkson), as well as separate concepts of the metaphor of “play” and the theory of WCM – “Weather as a Career Metaphor” are presented. The conclusion is made about the possibility of activation and development of individual psychological mechanisms (“increased stability and interest in encountering difficulties”, “the effect of the abolition of omnipotence”, “readiness for the unexpected”) based on work with different career metaphors. The characteristic of the specifics of using a career metaphor in career guidance and client counseling on professional career issues is given. A structural model of working with a client through a metaphor in career counseling and a consultant’s behavior strategy is described.

A special place in the study is occupied by the issue of the production of metaphors and their appropriation. Two approaches are highlighted: individual production of career metaphors and an organizational approach to adopting the basic metaphor of “human resources”. Based on the studied literature, it is concluded that it is necessary to study existing and develop new training programs, including work on the development of metaphorical thinking and increasing awareness of personal career prospects. Another strategy is related to the organizational task of appropriating the metaphor of “human resources” and building an organization-employee relationship based on it. The authors conclude that it is necessary to study career metaphors in a domestic sample.

Key words: career metaphor, variability of biosocial systems, WCM concept, metaphor of the game, human resources, readiness for the unexpected

For citation: Kazantseva, E.V., Borodovskaya, Yu.V. (2024). Metaphors of a modern career: theoretical approaches and practical application possibilities. *New Psychological Research*, No. 3, 27–44. DOI: 10.51217/npsyresearch_2024_04_03_02

References

- Baranov, G.S. (1992). *Scientific metaphor. The model-semiotic approach*. Kemerovo: Kuzbassvuzizdat.
- Donald, W.E. (2022). The Conceptualisation of Weather as a Career Metaphor. *Sustainability*, 14(14), 1–13. DOI: 10.5465/AMBPP.2022.10010

- El-Sawad, A. (2005). 'Becoming a lifer? Unlocking career through metaphor'. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(1), 23–41.
- Inkson, K. (2007). *Understanding Careers. The Metaphors of Working Lives*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.
- Inkson, K. (2008). "Are humans resources?" *Career Development International*, 13(3), 270–279. <http://dx.doi.org/10.1108/13620430810870511>
- Inkson, K. (2010). The new career studies: metaphor in theory and teaching. *Evolving field of career studies*, 23(1). <https://doi.org/10.20856/jnicec.2303>
- Inkson, K., & Amundson, N. (2002). Career Metaphors and Their Application in Theory and Counselling Practice. *Journal of Employment Counselling*, 39(3), 98–108. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00841.x>
- Kuzmina, M.A. (2006). Metaphor as an element of the methodology of modern scientific knowledge. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*, 2(262), 42–51.
- Lakoff, G., & Johnsen, M. (2003). *Metaphors we live by*. London: The University of Chicago Press.
- Lent, R.W. (2013). Career-life preparedness: Revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*, 61(1), 2–14. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00031.x>
- Lichtenstein, B.M., & Mendenhall, E.M. (2002). Non-linearity and response-ability: Emergent order in 21st-century careers. *Human Relations*, 55(1), 5–32.
- Mignot, P. (2004). Metaphor and "career". *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 455–469. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.12.014
- Minina, E.V., Pavlenko, E.S., Kiryushina, M.A., & Yakubovskaya, A.A. (2021). *Career counseling in the modern world: Theories and practices in Russia and abroad*. Moscow: NIU VShE.
- Mogilevkin, E.A. (2007). *Career growth: diagnostics, technologies, training*. St. Petersburg: Rech.
- Pikuleva, Yu.B. (2023). On stairs and elevators: an evaluative interpretation of the metaphor of a career. In *Axiological aspects of modern philological studies: Abstracts of the reports of the International scientific conference, Ekaterinburg, April 25–26, 2023* (pp. 127–131). Ekaterinburg: Ural'skii federal'nyi universitet imeni pervogo Prezidenta Rossii B.N. El'tsina.
- Poehnell, G., & Amundson, N. (2011). *Hope-filled engagement: creating new possibilities in life/career counselling process*. Richmond: Ergon Communications.
- Pryor, R.G.L., & Bright, J.E.H. (2009). Game as a career metaphor: A chaos theory career counselling application. *British Journal of Counselling and Guidance*, 37(1), 39–50.
- Racene, A. (2021). Applying a Metaphorical Method in Career Counselling. Rural Environment. *Education – Personality*, 14, 467–475. DOI: 10.22616/REEP.2021.14.052

- Rochat, S., & Borgen, W.A. (2021). Career life as a game: an overlooked metaphor for successful career transitions. *British Journal of Guidance & Counseling*, 51(2), 298–309. DOI: 10.1080/03069885.2021.194084
- Rozov, M.A. (2000). Methodological thinking and tasks of university education. *Filosofskii Fakultet*, (1), 5–17.
- Sotnikova, S.I. (2014). About the career space in Russian society. *Izvestiya BGU*, 3, 46–52. Retrieved from <https://cyberleninka.ru/article/n/o-karier-nom-prostranstve-v-rossiyskom-obschestve>
- Starikova, M.A., & Manychev, S.A. (2019). Proactivity in a professional career. *Organizatsionnaya Psikhologiya*, 9(4), 75–97. Retrieved from [https://www.hse.ru/data/2020/01/08/1510698240/OrgPsy_2019_4\(5\)_Starikova-Manichev\(75-97\).pdf](https://www.hse.ru/data/2020/01/08/1510698240/OrgPsy_2019_4(5)_Starikova-Manichev(75-97).pdf)
- Svirshchevskaya, A.D., & Pashkevich, A.S. (2020). Reading visual metaphors about career planning among the generation of young millennials. *Monitoring Obschestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Sotsial'nye Peremeny*, 2(156), 123–147. DOI: 10.14515/monitoring.2020.2.754
- Tolochek, V.A. (2022). Professional career as a phenomenon: open questions. Part 1. *Organizatsionnaya Psikhologiya*, 12(4), 9–28.
- Woldendorp, J. (2019). “Metaphorically speaking ...” paradigm and the use of metaphor in career conversations. *Journal for Perspectives of Economic Political and Social Integration*, 25(1), 83–101. <https://doi.org/10.18290/pepsi-2019-0005>
- Zubenschi, M. (2019). Ontogenetic hypostases between career metaphors and career orientations. *Psihologie revistă științifico – practică*, 1–2(34). Retrieved from https://key.upsc.md/wp-content/uploads/2021/06/8-Zubenschi-Mariana_1_2_2019.pdf

Information about the authors

Elena V. Kazantseva, Ph.D. (Psychology), Associate Professor, Department of Humanities, Taganrog Institute of Management and Economics, Taganrog, Russia; bld. 45, Petrovskaya str., Russia, 347900; Klein44@yandex.ru

Yulia V. Borodovskaya, postgraduate student, Taganrog Institute of Management and Economics, Taganrog, Russia; bld. 45, Petrovskaya str., Russia, 347900; kuznec3082@gmail.com