

СОЦІОЛОГІЯ

© Алексенцева-Тимченко Е. С.

Алексенцева-Тимченко Екатерина Сергеевна - кандидат социологических наук, кафедра социологии, Институт социальных наук, Одесский национальный университет им. И. И. Мечникова

УДК 316.477

НОВЫЕ ТРЕНДЫ В СПОСОБАХ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ

В статье рассматриваются современные тренды самореализации и поиска работы через призму карьерного построения. В частности, фокус анализа сосредоточен на фрилансе и дауншифтинге как новых стратегиях занятости, а также социальных сетях и виртуальных сообществах как инструментах, позволяющих наиболее удачно позиционировать себя и найти сферу приложения своих профессиональных способностей.

Ключевые слова: карьера, занятость, фриланс, дауншифтинг, социальные сети, виртуальные профессиональные сообщества.

НОВІ ТРЕНДИ В СПОСОБАХ ПОБУДОВИ КАР'ЄРИ

В статті розглянуто сучасні тренди самореалізації та пошуку роботи крізь призму формування кар'єри. Зокрема, фокус аналізу зосереджений на фрілансі та дауншифтинге як нових стратегіях зайнятості, а також соціальних мережах та віртуальних професійних спільнотах як інструментах, що дозволяють найбільш вдало позиціонувати себе та знайти сферу застосування своїх професійних здібностей.

Ключові слова: кар'єра, зайнятість, фріланс, дауншифтинг, соціальні мережі, віртуальні професійні спільноти.

NEW TRENDS IN BUILDING METHODS OF CAREER

The current trends of self-realization and job search through a prism of career formation are considered in the article. Particularly the focus of the analysis is concentrated on freelance and downshifting as new strategy of employment, and also on social networks and virtual communities as instruments that allow to take up most successful self-position and to find a sphere of professional abilities application.

Keywords: career, employment, freelance, downshifting, social networks, virtual communities of practice.

Социальные и экономические трансформации в современном обществе породили гибкость и динамичность социально-профессиональной структуры. Появление за последнее десятилетие новых стратегий занятости влечет необходимость переосмысления такого явления как карьера, которая в современном обществе все реже связывается с одной формой занятости. Одновременно новые коммуникационные технологии способствовали появлению и развитию виртуальных профессиональных сообществ, которые открывают новые возможности для продвижения в различных сферах. Таким образом, вышеуказанные тенденции требуют социологической рефлексии с точки зрения влияния на процесс конструирования карьеры.

Анализ последних достижений и публикаций по данной проблеме позволил зафиксировать, что происходящие изменения в системе занятости и профессий являются актуальной темой исследований в различных аспектах. Анализу факторов, влияющих на карьерное продвижение через призму тенденций, происходящих на современном рынке труда, посвящены исследования Грановеттера М. [3]. Исследованию управленческой карьеры посвящены работы Молл Е., организационный аспект построения карьеры рассматривается Пригожиным А. И.

Фрилансу как новой форме организации труда и занятости посвящены исследования

Стребкова Д. О., Шевчука А. В. [9,10]. Попытка рассмотрения дауншифтинга через стратификационные критерии представлена в работе Лисовой Е. В. [5]. В статье Поповой И. П. [7] на основе анализа биографий российских специалистов рассматривается влияние поворотных, кризисных моментов в индивидуальной сфере занятости на изменение профессиональной карьеры и формирование новых профессиональных позиций.

Ранее не решенные части общей проблемы, которым посвящена настоящая статья, касаются рассмотрения того, как трансформируются представления о карьере в связи с современными тенденциями в системе занятости и поиска работы.

Цель статьи состоит в том, чтобы проанализировать современные тренды занятости через призму способов построения карьеры. Одновременно, анализ современных стратегий рекрутинга и поиска работы позволит выделить наиболее адекватные сложившимся социальным условиям инструменты для управления карьерой. Карьеру мы будем рассматривать в широком смысле как способ самореализации для индивидов, у которых есть установка на карьерное развитие.

Нестабильность социально-экономических условий, сложность и непредсказуемость условий работы привели к тому, что последняя все более носит временный характер. Работодатели уже не гарантируют полную и стабильную занятость, а если это и происходит, то работа выходит далеко за нормы рабочего времени. В качестве ответной реакции на современном рынке труда появились и активно применяются индивидами новые формы занятости (самозанятость, совмещение нескольких видов занятости) для приспособления к изменяющимся условиям. Данные тенденции рефлексировались и специалистами в области менеджмента карьеры, в лексиконе которых появилось понятие «портфельная» карьера».

Под «портфельной» карьерой (от «портфолио» – подборка сертифицированных достижений, наиболее значимых работ и отзывов на них) понимается серия реализованных проектов и программ, увеличивающих стоимость претендента. HR-специалисты утверждают, что любое резюме демонстрирует «портфельный» подход к служебному продвижению [13]. Список доказанных достижений – это локальные проекты, не важно осуществлялись ли они в рамках одной или нескольких организаций. В принципе работу в любой компании и в любой должности можно рассматривать как отдельный проект, представляющий определенную ступень в профессиональном продвижении. «Портфельная» карьера может реализовываться как в свободном формате – фрилансера, так и в стабильной должности. В последнем варианте такой способ карьерного развития является одной из форм «внедолжностной карьеры», когда организация заинтересована в удержании конкретного специалиста. Как справедливо замечает исследователь управленческой карьеры Молл Е., одной из тенденций развития современных организаций является сетевое построение: «вертикальная иерархия уступает место горизонтальным, разнонаправленным связям, осуществляется переход к преобладанию целеориентированных сетей. На первый взгляд данная тенденция снижает актуальность проблем управленческих карьер, а на самом деле лишь подчеркивает ее многоплановость, возможность не только иерархического должностного продвижения менеджеров, но и иных форм расширения влияния» [6, с.33-34].

Исследователь социальных организаций Пригожин А. И. определяет «внедолжностную карьеру» как «систему закрепления и развития элитного персонала фирмы через статусно-доходное продвижение вне административной иерархии, когда работник получает признание, более высокое место в организационной среде, а также денежное вознаграждение, формально оставаясь на той же должности» [8].

В качестве технологий реализации «внедолжностной карьеры» автор приводит несколько вариантов: начиная от предложения работнику возглавить временную целевую группу, либо инициировать собственный проект общекорпоративного или подразделенческого масштабов (под своим руководством или под собственную идею) до так называемого «портновского» подхода, т. е. определение служебной функции под индивидуальные особенности исполнителя с учетом его склонностей, жизненных планов, пожеланий к регламенту и условиям работы. Придание новых функций существующим должностям

(например, кураторства, контроля по отношению к другим подразделениям) повышает статус работника. Выделяются также такие варианты как ранжирование персонала по категориям; самовывдвижение на престижные вакансии, а также продвижение сотрудников через конкурсы по профессиям с различными номинациями: «аналитичность», «инновационность» и т. п. Победа в таком конкурсе означает публичное признание тех качеств и достижений работника, которые недостаточно ценились руководством и окружающими.

Другим направлением развития «портфельной карьеры» является *фриланс*. Фрилансер (от англ. *freelancer* – вольный, свободный копьеносец, наёмник; в переносном значении – вольный художник) – независимый профессионал, не состоящий в штате организаций, а самостоятельно предоставляющий услуги различным заказчикам, благодаря использованию информационно-коммуникационных технологий; человек, выполняющий работу без заключения долгосрочного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения определённого перечня работ (внештатный работник). Будучи вне постоянного штата какой-либо компании, фрилансер может одновременно выполнять заказы для разных клиентов. Современный фрилансер – это фактически любой специалист, работающий вне постоянного штата компании и без заключения долгосрочного трудового договора [12]. Как показывают результаты многолетних исследований российских социологов Стребкова Д. О. и Шевчука А. В., фриланс является довольно распространённой формой занятости в современном обществе. В частности, данные исследователи отмечают, что «появление специализированных сайтов, бирж удаленной работы (*virtual marketplace*), на которых фрилансеры имеют возможность предлагать свои услуги многочисленным заказчикам, свидетельствует о начале институционализации рынков самозанятости» [10, с.12]. По мнению участников виртуального сообщества фрилансеров, удаленная работа является очень хорошим выходом как для тех, кто в результате кризиса уже остался или может остаться без работы, так и для работодателей, испуганных неизвестностью и вынужденных искать более гибкие модели построения рабочего процесса. Как отмечают вышеуказанные авторы, «существуют различные способы прихода людей во фриланс и мотивы выхода из него. Для одних это только старт, начало трудовой биографии, в ходе которого молодые люди набираются опыта и приобретают необходимые профессиональные связи. Для других – промежуточный, переходный этап в трудовой карьере. Для третьих фриланс – это самоцель, окончательный и наиболее желанный способ трудоустройства» [9, с.36].

Следующим модным трендом самореализации в современном обществе, требующим рассмотрения в карьерном аспекте, является *дауншифтинг*, буквально означающий «движение вниз». Дауншифтинг – это «добровольный отказ от работы, связанной со стрессом, ответственностью, отнимающей все свободное время, ради спокойной жизни» [4]. Соответственно индивидов, выбравших данный способ самореализации, называют дауншифтерами. Универсальной стратегии дауншифтинга не существует. Возможны её следующие варианты: изменение поля самореализации (творчество, духовные практики, благотворительность и т. п.), изменение сферы деятельности (например, переход на иную статусную позицию эксперта, консультанта, наставника), либо переход на менее ответственную и менее оплачиваемую работу, более гибкий график работы, самозанятость и т. п.

Рассматривая дауншифтинг как социокультурный феномен современного общества, российский исследователь Бутова Н. В. отмечает: «трансформируется само представление о труде, который теряет свое главенствующее и структурообразующее положение в жизни человека, вытесняясь в область долженствования. Теперь трудовая деятельность все чаще востребована индивидом лишь в целях поддержания жизненного оптимума, в то время, как успешность, самореализация и другие жизненные ценности переносятся в сферу досуговой деятельности. И, во-вторых, как следствие, происходит реструктуризация самого досуга, в область которого помещается сама экзистенция. В досуговом пространстве акцент переносится с отдохновения и времени безделья на активную деятельность, связанную с

постижением смысла своего существования, различными практиками самореализации и насыщенной интеллектуальной деятельностью. Целью такой деятельности становится гармонизация как внутриличностного аспекта, так и всего контекста существования человека, включая природу и общество» [1, с.174-175]. Таким образом, можно говорить о том, что современное общество размывает границы между работой и жизнью в целом, что влечет за собой переосмысление понятия успеха в карьере.

Специалисты в области карьерного менеджмента трактуют дауншифтинг как сознательный отказ от движения по карьерной лестнице, который зачастую связан с понижением социального статуса и ухудшением материального положения, для освобождения времени досуга и посвящение его другим видам деятельности, которые не связаны с работой. Российский исследователь Лисова Е., рассматривая стратификационные критерии дауншифтинга, отмечает: «Многие представители этой страты как были, так и остаются в среднем классе, более того дауншифтинг отчасти стимулирует развитие последнего, создавая идейную основу для самостоятельных решений и самореализации. Но значительная часть дауншифтеров попадает в рабочий класс, в группу предпринимателей или безработных. Правда, в каждой из этих групп они занимают особую позицию» [5, с.64].

Таким образом, с точки зрения карьеры явление дауншифтинга амбивалентно: с одной стороны, дауншифтинг противоречит самой идее, её успеху, т. к. одной из причин прихода в него является расхождение между индивидуальными ценностями и ценностями, навязанными человеку социумом, в частности определения места и условий работы [4]; с другой стороны, появление виртуальных сообществ дауншифтеров способствует популяризации данного феномена, консультированию по социальным практикам его успешной реализации. Одновременно, в большинстве своём те, кто последовал данному тренду, уже достигли определенных карьерных высот: материальной обеспеченности, высокого профессионального и социального статуса, соответствующего имиджа и стиля жизни. Именно у таких социально-успешных индивидов и появляется проблема дальнейшей самореализации, а именно – в каком направлении дальше двигаться и развиваться. Карьера – это всегда динамический процесс постоянного поиска новых видов деятельности и сфер самореализации, именно в этом аспекте дауншифтинг может рассматриваться как траектория движения с иным вектором. Сами дауншифтеры замечают, что «не воспринимают себя, двигающимися «вниз», в каком-либо ином смысле, кроме как денежного. Для них финансовый аспект стал менее важным... В любом случае, они не ощущают снижения, наоборот, для них типично ощущение собственной успешности, движения к новому стилю существования, в котором проявляются ранее подавляемые аспекты их личности и их жизни» [1, с.174].

Вышеописанные формы самореализации рефлексированы и в карьерном дискурсе. Например, консультант по вопросам карьеры психотерапевт Синклейр В. наряду с понятием «карьера-успех» использует понятие «карьера-удовлетворение». В частности, в своей одноименной статье автор отмечает, что «успех в карьере, как правило, измеряется с помощью ощутимых элементов, в основном внешних (например, социальное положение, доход, профессиональный статус и т.д.), а субъективный успех и удовлетворение оцениваются на основе личных точек зрения, которые могут включать в себя и заработную плату, и социальное положение, но также и решение более широких и сложных проблем, таких как благополучие и эмоции, которые не всегда легко определить» [18].

В современной концепции карьеры появляются такие конструкты как «многообразная карьера», «безграничная или трансграничная карьера» («protean career», «boundaryless or boundary-crossing career», Arthur, 2008), «калейдоскоп карьеры» («kaleidoscope career», Mainero & Sullivan, 2005; 2006) [15]. Данные конструкты представляют собой способы описания изменения приоритетов индивида в течение трудовой жизни; модель карьеры, созданная на собственных условиях, определяемая личными ценностями, жизненными выборами и индивидуальными параметрами [16]. Аналогией с калейдоскопом подчеркивается гибкость индивидуальной карьеры, её связь с образом жизни, когда

изменения последнего позволяют моделировать собственную карьеру и выбирать наилучший вариант так, чтобы приспособиться к этим изменениям. Все это свидетельствует о том, что в современном обществе индивиды все больше становятся экспертами собственной жизни, и несут индивидуальную ответственность в процессе самореализации.

Другой аспект, требующий осмысления в карьерном дискурсе – это рассмотрение современных стратегий рекрутинга и поиска персонала. Такой анализ позволяет выявить инструменты, с помощью которых индивиды могут наиболее эффективно формировать собственную карьеру и управлять ею.

Среди ряда стратегий, используемых современными рекрутерами и менеджерами по найму для поиска потенциальных кандидатов, наиболее востребованными являются *социальные сети (Twitter, Facebook и LinkedIn)*, которые одновременно являются эффективными способами для самопродвижения индивидов. Данные ресурсы предоставляют возможность зарегистрированным пользователям создавать и поддерживать сеть профессиональных контактов (быть в курсе событий желаемой профессиональной отрасли и профессиональной жизни; находить нужных людей, создавать группы интересов и получать необходимую профессиональную информацию; управлять своим профессиональным присутствием в Интернете, рекомендовать и быть рекомендованными и т. п.).

Именно благодаря социальным медиа, появился такой вариант взаимодействия в сфере профессиональной деятельности как *виртуальные сообщества талантливых людей (Talent Community)*, которые функционируют как на базе социальных сетей, так и отдельно.

Талант сообщества – это способ организации взаимодействия между людьми, имеющими общие профессиональные интересы, навыки, опыт и т. п. Такое взаимодействие может включать в себя как обсуждение отраслевых вопросов, обмен информативными ссылками, так и общение с топ-менеджерами представленных в сообществах компаний-работодателей. Талант сообщество – это просто список кандидатов на веб-странице, это среда, состоящая из людей, которые могут поделиться своими идеями в плане карьерного развития или социального рекрутинга кандидатов. Работодатели могут взаимодействовать и общаться с потенциальными претендентами, а также информировать других кандидатов о новых вакансиях, просматривать новых участников и тщательно подбирать квалифицированных специалистов внутри отобранной группы. Как отмечают специалисты в сфере рекрутинга, талант сообщества как «системы автоматизированного взаимодействия, тестирования и оценки» могут обеспечить менеджеров по найму достаточно полным объемом знаний о кандидатах. Например, если кто-то приходит на сайт и указывает свой интерес к конкретной работе, программное обеспечение может быстро оценивать множество факторов, в том числе и способность к работе, интерес к ней и уровень квалификации [19, р.5]. Американский исследователь современного рынка труда Грановеттер М. отмечает: «есть множество эмпирических доказательств того, что работодатели и работники воспринимают друг друга отнюдь не как незнакомцы, для определения мотивации которых требуются сугубо институциональные механизмы. Напротив, зачастую они довольно много знают друг о друге ещё до того, как вступят в формальные отношения занятости». И далее – «тот факт, что работники приступают к делу, располагая собственной информацией о фирме, работодателе или других работниках, по всей видимости, уменьшает вероятность ухода в связи с грубым несоответствием работника своему месту,... повышает уровень доверия» [3, с.61-62.]. Кандидаты, которые понравились компании и придерживаются её ценностей, могут продвигать бренд компании-работодателя через свои личные и профессиональные сети.

Талант сообщество включают не только потенциальных кандидатов, заявителей вакансий, но и действующих сотрудников организаций. Благодаря таким виртуальным профессиональным сообществам происходит «формирование профессионального этоса, создание собственного профессионального мира, соответствующих ритуалов и практик» [11]. Они являются органическим и естественным взаимодействием по обмену мнениями, идеями, профессиональным опытом. Сеть внутри сообщества облегчает построение и раскручивание

личного и профессионального бренда, персональной успешности и многое др. Такие профессиональные сообщества расширяют возможности для самореализации и одновременно все более требуют от индивидов самоорганизационных навыков в управлении карьерой.

Таким образом, анализ современных трендов занятости и поиска работы позволяет сделать следующие **выводы**:

Разновидности стратегий самореализации свидетельствуют о вариативности в способах построения карьеры, которая выступает как непрекращающийся процесс по развитию собственного потенциала, собственных способностей и талантов.

Дауншифтинг как модный тренд самореализации акцентирует внимание на синкретичности трудовой и досуговой сфер, дискурсивности объективных показателей успеха в карьере.

Фриланс, «портфельная» карьера демонстрируют отсутствие единого организационного контекста профессиональной самореализации и подчеркивают субъективность процесса построения карьеры, а также динамичность и мобильность как её основных характеристик. Гибкие стратегии занятости, появление виртуальных профессиональных сообществ, как посредников карьерного продвижения, расширяют возможности для практики в различных сферах деятельности не только для индивидов среднего возраста, но и открывают перспективы для развития карьеры в более старшем пенсионном возрасте.

Данные тенденции трансформируют концепцию карьеры, которая в современном обществе имеет конструктивную природу и все более рассматривается как совокупность проектов, преследующих разные цели в разные периоды жизни. Такой характер карьеры требует от индивидов постоянного самосовершенствования не только в профессиональной сфере, но и в овладении управленческими, техническими навыками, маркетинговыми технологиями для формирования и продвижения личного бренда, а также повышают индивидуальную ответственность в процессе применения различных способов самореализации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бутонова Н. В. Дауншифтинг. Новое правило-отказ от всяческих правил / Новые традиции. Коллективная монография под ред. Е. Э. Суровой и С. А. Рассединой. — СПб.: ИД «Петрополис», 2009. — С. 169-176.
2. Гончаренко И. Дауншифтинг как новая форма самореализации менеджеров. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.allwomens.ru
3. Грановеттер М. Социологические и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд // Экономическая социология. — 2011. — Т. 12. — № 2. — С. 49-79.
4. Дауншифтинг. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://career.passion.ru/1.php/daunshifting.htm>
5. Лисова Е. В. Дауншифтинг: стратификационные эффекты // Экономическая социология. — 2008. — Т. 9. — № 2. — С. 56-65.
6. Молл Е. Современные тенденции управления карьерой // Top-Manager. — № 9(30). — С. 31-37.
7. Попова И. П. «Поворотные пункты» в биографии и профессиональные карьеры специалистов // Социс. — 2011. — №4. — С. 81-91.
8. Пригожин А. И. Что такое внедолжностная карьера? // Психология для руководителей. — 2008. — №6. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.interpress.ru>
9. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров): Препринт WP4/2009/02. — М.: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009. — 76 с.

© Бакуменко Р. И.

10. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры на электронных рынках: роль социальных связей // Экономическая социология. 2009. — Т. 10. — № 5. — С. 11-32.
11. Щепанская Т. Б. Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды (Россия, конец XX – начало XXI в.). — СПб.: «Наука», 2010. — 338 с.
12. Фрилансер. По материалам Википедии. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://ru.wikipedia.org/wiki>
13. Юсупова Н. «Портфельные» карьеристы. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru>
14. Beyond Talent Pools: Building Dynamic Communities by Kevin Wheeler. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.ere.net/2010/06/10/beyond-talent-pools-building-dynamic-communities/>
15. McMahon M. & Patton W. The systems theory framework. A conceptual and practical map for career counselling. In M. McMahon & W. Patton (Eds), Career counselling: Constructivist approaches. — London: Routledge. 2006. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.palgrave.com/resources/sample-chapters/9780230236608_sample.pdf
16. Mainero L. A. & Sullivan S.E. The opt-out revolt: Why people are leaving companies to create kaleidoscope careers. — Mountain View, CA: Davies-Black, 2006. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://digitalcommons.fairfield.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1056&context=business-facultypubs>
17. Talent Community. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://en.wikipedia.org/wiki/Talent_community
18. Sinclair V. Career Satisfaction. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.vsinclair.counselling.co.uk/articles-career.html>
19. Social Recruiting Trends & Strategies 2011. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.blog.cachinko.com

Бакуменко Роман Игоревич – аспирант кафедры социологии Одесского национального университета имени И. И. Мечникова

УДК 303.094.4:316.3

НАЦИОНАЛЬНОЕ СОЗНАНИЕ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИХ ИЗМЕНЕНИЙ УКРАИНСКОГО ОБЩЕСТВА

В представленной статье анализируются факторы, которые отражают уровень национального сознания в условиях социально-политических и экономических изменений украинского общества. Анализируются факторы агрессии на юго-востоке Украины через призму общественного мнения.

Ключевые слова: национальное сознание, национальные интересы, внешняя агрессия.

НАЦІОНАЛЬНА СВІДОМІСТЬ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ЗМІН УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

В данній статті аналізуються факти, котрі відображають рівень національної свідомості в умовах соціально-політичних та економічних змін українського суспільства. А також аналізуються фактори агресії на Південному Сході України через призму суспільної думки.

Ключові слова: національна свідомість, національні інтереси, зовнішня агресія.