

Оксана Ю. Посухова

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА В УСЛОВИЯХ ИЗМЕНЯЮЩЕЙСЯ РЕАЛЬНОСТИ РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА

*В статье представлены результаты авторского социологического исследования, раскрывающие особенности формирования профессиональной карьеры в российском обществе. Выделены объективные и субъективные факторы профессиональной карьеры, карьерный барьер и карьерный предел, способы легитимации профессиональной карьеры, которые в своей совокупности характеризуют карьерное пространство и определяют стратегию реализации профессиональной карьеры.*

*Ключевые слова:* профессиональная карьера; легитимация; карьерное пространство; карьерные ожидания; профессионализм.

Лит. 14.

Оксана Ю. Посухова

## ПРОФЕСІЙНА КАР'ЄРА В УМОВАХ ЗМІННОЇ РЕАЛЬНОСТІ РОСІЙСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

*У статті представлено результати авторського соціологічного дослідження, що розкриває особливості формування професійної кар'єри в російському суспільстві. Виділено об'єктивні та суб'єктивні фактори професійної кар'єри, кар'єрний бар'єр та кар'єрну межу, засоби легітимації професійної кар'єри, які в сукупності описують кар'єрний простір та визначають стратегію реалізації професійної кар'єри.*

*Ключові слова:* професійна кар'єра; легітимація; кар'єрний простір; кар'єрні очікування; професіоналізм.

Oxana Yu. Posukhova<sup>1</sup>

## PROFESSIONAL CAREER IN CHANGING REALITY OF RUSSIAN SOCIETY\*

*The article presents the results of author's own sociological research which reveals the peculiarities of professional career formation in Russian society. Objective and subjective factors of professional career are outlined as well as career barriers and limits, and also the means of professional career legitimation which together describe the overall career space and determine the strategy of professional career implementation.*

*Keywords:* professional career; legitimation; career space; career expectations; professionalism.

*Peer-reviewed, approved and placed:* 29.08.2016.

**Постановка проблемы.** Развитие крупных социально-экономических центров в России создает благоприятные условия для профессиональной мобильности в российском обществе, что обусловлено не только формальными, но и неформальными правилами. В связи с этим, актуальным становится вопрос о легитимации карьерных процессов в профессиональной среде. Для изучения профессиональной карьеры, особенностей ее формирования в условиях изменяющейся реальности российского общества важно понимание эффективности функционирования имеющихся каналов вертикальной и горизонтальной мобильности, а также понимание социальных практик ее конструирования. Обусловленность профессиональной карьеры разновидностями социального и

<sup>1</sup> Southern Federal University, Rostov-on-Don, Russia.

\* The article got the assistance of Russian Foundation for Humanities, Project "Professional career in changing social reality of Russian society" # 15-53-00015.

человеческого капиталов, особенностями, сложившимися в карьерном пространстве российского общества, определяют выбор модели и способа легитимации карьеры. Указанные факторы оказывают существенное влияние на развитие профессиональной структуры как конкретной организации, так и обуславливают социально-экономическое развитие страны в целом.

Российские социологи фиксируют в настоящее время переход к новой социальной реальности, одной из основных характеристик которой выступает высокий динамизм изменений во всех сферах жизнедеятельности общества [10]. В соответствии с этими изменениями происходит переосмысление жизненных стратегий и их корректировка. Одним из способов реализации жизненной стратегии является профессиональная карьера. Это и актуализирует обращение к таким вопросам, как факторы, способствующие успешной ее реализации, выбор стратегии реализации карьеры и способы ее легитимации.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Профессиональная карьера как предмет исследования характеризуется динамичностью. Несмотря на то, что уже имеется достаточное количество работ, посвященных различным ее аспектам, временной фактор, а также изменения в обществе позволяют каждый раз находить новый ракурс рассмотрения профессиональной карьеры. Теоретические вопросы профессиональной карьеры рассматривались в работах С.И. Сотниковой [8], Н.З. Сотникова [8], Н.Г. Шабалиной [11] и др. Вопросы управления карьерой являлись предметом рассмотрения в работах О.Ю. Ангел [1], И.В. Шпекторенко [12] и др. В социологической литературе имеются достаточное количество работ, в которых освещаются вопросы профессиональных карьер различных социальных групп. Вопросам профессиональных карьер выпускников вузов посвящены работы Е.С. Балабановой и А.Г. Эффендиева [14]; профессиональным карьерам различных возрастных групп уделяют внимание В.В. Солодников и И.В. Солодникова [7]; профессиональные карьеры государственных служащих являются объектом исследования И.А. Панкратовой и С.В. Жолудевой [4], И.В. Шпекторенко [13], анализу карьерных лифтов посвящены работы С.В. Бондарева [2], С.С. Косинова [3], роль образования и его влияние на формирование карьерных моделей анализируются в работах Л.В. Тарасенко и Я.В. Сердюченко [9]. Однако проблемы карьерных барьеров, карьерных пределов и ожиданий, легитимации профессиональной карьеры в российском обществе в должной мере еще не получили научного осмысления.

**Цель исследования** – выявление особенностей формирования профессиональной карьеры в условиях изменяющейся социальной реальности российского общества.

*Эмпирической базой* выступают результаты авторского социологического исследования, полученные посредством методов глубинного и экспертного интервью, а также результаты, полученные методом стандартизированного интервью. Социологическое исследование было проведено летом-осенью 2015 г. в г. Ростове-на-Дону. Выборочная совокупность – 554 человека, из которых 45% мужчин, 55% женщин. По возрастным группам распределение было следующее: 23–29 лет – 18,9%; 30–34 года – 24,9%; 35–39 лет – 26,6%; 40–44 года – 15,5%; старше 45 – 14,1%.

**Основные результаты исследования.** Профессиональная карьера рассматривается нами как процесс профессионального развития, обусловленный как социокультурным контекстом карьерного пространства, так и ментальными программами индивидов [5]. И при ее исследовании необходимо учитывать такие элементы, как «карьерное пространство», «легитимация карьеры», что будет способствовать социологической концептуализации формирования профессиональной карьеры в условиях изменяющейся реальности российского общества. Мы исходим из того, что карьерное пространство — это разновидность социального пространства, которое формируется в результате взаимоотношений и взаимодействий, складывающихся между людьми, и характеризуется интересубъективностью. Развитие и изменения карьерного пространства обусловлены: объективными и субъективными факторами, социальными практиками субъектов. В свою очередь, карьерное пространство обуславливает карьерные ожидания и экспектации, что оказывает влияние на институциональные практики формирования профессиональных карьер. Особенности карьерного пространства определяют траекторию профессиональной карьеры.

Изменение профессионального статуса или роли предполагают ряд действий, предпринимаемых профессиональным актором, в основе которых не только самостоятельно оценивание своих действий, но ожидание реакций других участников. Учитывая эту позицию, на наш взгляд, целесообразно для анализа ввести такой компонент как легитимация профессиональной карьеры. Под легитимацией профессиональной карьеры мы понимаем конструирование комфортного карьерного пространства, которое состоит из субъективной и интересубъективной реальностей, посредством способов объяснения или оправдания профессиональной карьеры (мобильности), благодаря чему она застрахована от непризнания [6].

Высокая значимость профессиональной карьеры для профессиональных акторов обуславливает и практики ее реализации, которые определяются рядом факторов. Данные факторы можно разделить на две большие группы: объективные и субъективные. Доминирующими субъективными факторами, способствующими профессиональной карьере, являются: целеустремленность (15,8%), уверенность в себе (13,5%), умение устанавливать контакты и конструктивно взаимодействовать с другими людьми (13,3%). Введение гендерного измерения и профессиональной сегментации существенно изменяют приоритеты. Так, по мнению мужчин, в приоритете оказываются пол (61,9%), способность идти на риск (43,3%), а также везение (41,3%). По мнению женщин, способствует профессиональной карьере умение расставлять приоритеты в своей профессиональной деятельности (78%), наличие лидерских качеств (72,2%) и уверенность в правильности выбора профессии (70,3%).

Тройка лидеров объективных факторов, по мнению опрошенных, выглядит следующим образом: 18,6% считают, что наибольшее влияние на профессиональную карьеру оказывают имеющиеся условия повышения квалификации, непрерывного образования; 14,2% считают, что это комфортный психологический климат в организации; 9,9% — поддержка семьи. Несмотря на то, что карьерное пространство в настоящее время находится в нестабильном

состоянии, такие факторы, как благоприятная экономическая ситуация в стране и конкурентоспособность выбранной профессии на рынке труда, не являются определяющими для успешной профессиональной карьеры в целом.

Карьерное пространство обусловлено такими явлениями, как «карьерный барьер» и «карьерный предел». В результате исследования выявлены следующие карьерные барьеры на начальном этапе ее построения (тройка лидеров): отсутствие опыта работы (29,7%); недостаток знаний, образования (13,5%), материальные проблемы (неудовлетворенность заработной платой) (10,2%).

Формирование профессиональной карьеры — это процесс, который в определенный период времени имеет логическое завершение. Карьерный предел, по мнению опрошенных, обусловлен следующими факторами: потеря интереса, разочарование (24,2%), отсутствие перспектив (21,3), ухудшение здоровья (19,1%), системные изменения в организации (15,9%), отсутствие профессиональных успехов (10,5%), «все зависит от ситуации» (4,7%), потеря протекции (3,2%). В основном, профессиональные акторы готовы сами нести ответственность за прекращение своей профессиональной карьеры, а не перекладывать ее на сторонние плечи.

Осознание профессиональными акторами факторов, способствующих и тормозящих профессиональную карьеру, обуславливает ожидания от нее.

Более половины опрошенных (63,1%) считают, что в начале пути их карьеру нельзя было принять за успешную, успешной свою карьеру в начале пути посчитали только 10,1% опрошенных. Но уже через 3–5 лет ситуация меняется: только 22% опрошенных посчитали, что их карьера не удалась, 51,2% посчитали, что карьера изменилась в лучшую сторону, а 26,9% посчитали, что их карьера успешна. В настоящее время наблюдается пусть и незначительное, но снижение удовлетворенностью профессиональной карьерой: 22,7% продолжают считать, что их карьера не удалась; 49,2% — что карьера изменилась в лучшую сторону, а 28% посчитали, что их карьера успешна. Необходимо отметить, что ожидания от своей профессиональной карьеры полностью оправдались у 13,7% опрошенных, в большей степени они оправдались у 37,5%, скорее не оправдались — у 20,6%, полностью разочарованы 6,9%, затруднились ответить 21,3%.

Проективный вопрос о том, о какой карьере мечтают, показал, что только 1,9% опрошенных карьера не интересна, а 84,8% мечтают об успешной карьере. Но перспективы карьерного роста в настоящее время имеют 35% опрошенных. Это означает, что для большей части мечтающих об успешной профессиональной карьере мечты останутся мечтами, т.к. условий для ее воплощения в настоящее время нет.

Реальность оценки своих перспектив подтверждается планами, имеющимися в настоящее время относительно карьеры и теми усилиями, которые надо к этому приложить: 31,3% считают, что необходимо развитие в рамках текущей профессиональной роли через углубление в выбранную область деятельности и упрочнение статуса; 26,5% считают, необходима вертикальная мобильность (новые служебные задачи, подъем по иерархической лестнице); 22,0% планируют горизонтальную мобильность (новая функциональная область без изменения профессионального статуса и развитие новых профес-

сиональных навыков); и только 16,8% планируют центростремительное движение к ядру руководства.

Конфликтוגенность экспектаций определяется степенью завышенности карьерных ожиданий, которые удобно зафиксировать через восприятие карьерных ожиданий другими профессиональными акторами. Только 16,2% опрошенных считают, что карьерные ожидания у коллег завышены; 34,7% считают, что коллеги реально оценивает свои знания и опыт; по мнению 4,3%, карьерные ожидания коллег занижены; 25,6% затруднились ответить, а 19,1% считают, что сейчас не до карьеры, надо выживать в условиях ухудшения социально-экономического положения.

Понимание карьеры сквозь призму ценностных ориентаций позволяет говорить о 3 доминирующих карьерных якорях: профессионализм (71,5%), стабильность (57,0%), самореализация (52,7%). Карьерный якорь на неинтересную, но хорошо оплачиваемую работу, а также на приоритет свободы над профессиональной самореализацией характерны только для трети опрошенных (32,9% и 39,4% соответственно).

Результаты глубинных интервью позволили зафиксировать различия в интерпретации карьерных якорей в зависимости от занимаемой должности и позиционирования себя как профессионала в профессиональной иерархии: чем ниже должность и менее выражено позиционирование себя профессионалом — тем актуальнее материальная составляющая; чем выше должность — тем актуальнее становятся статусные привилегии (власть, разветвленная социальная сеть неформальных контактов и т.д.); чем выше позиционирование себя профессионалом — тем актуальнее такой якорь, как профессиональный интерес, интересный профессиональный проект.

Приход на новое место работы или повышение по служебной иерархии предполагает презентацию себя. В этом случае на негативное или позитивное отношение со стороны коллег может оказать информация о способах и каналах, посредством которых происходили профессиональные изменения. По результатам глубинных интервью, неформальные связи востребованы и эффективны при реализации профессиональной карьеры как на начальном этапе, так и в ее активной фазе. Роль патрон-клиентных отношений не утратила актуальность и в настоящее время. Особую актуальность они приобретают при стремлении занять высокостатусную должность, не подкрепленную репутацией профессионала и нужным опытом работы. Профессиональная карьера, построенная при помощи неформальных отношений, не является редким явлением. Но говорить о том, что такие карьеры осуждаются, не приходится, потому что только 18,5% опрошенных настроены отрицательно, 70,7% будут демонстрировать безразличное отношение к людям, продвигающимся при помощи неформальных каналов. Несмотря на социальную эффективность неформальных связей в реализации карьеры, в последнее время актуализируются такие каналы, как образование, стажировка и профессиональное портфолио. Чем выше уровень профессионализма, профессиональный опыт чем более положительна профессиональная репутация — тем меньшее воздействие оказывают деструктивные особенности карьерного пространства российского общества.

Из всех предложенных способов возможного снижения негативного отношения доминирующей моделью легитимации является профессионализм (38%). Причем доминирование профессионализма над моделью имитации (1,8%), моделью социальной уверенности («у меня достаточно ресурсов, чтобы никак не реагировать») (15,2%) и моделью социальной искушенности (налаживание неформальных отношений, поверхностных связей) (19,2%) наблюдается во всех профессиональных сферах.

Необходимо отметить, что имитационная модель носит кратковременный характер. Для успешной профессиональной карьеры в итоге придется работать на высокий профессиональный результат, чтобы быть конкурентоспособным.

**Выводы.** Профессиональная карьера как способ реализации жизненной стратегии предполагает ряд институциональных практик, обусловленных наличием объективных и субъективных факторов, преодолением карьерных барьеров, а также ценностными ориентациями и наличием у профессионального актора символического капитала.

Исторические и социокультурные особенности карьерного пространства российского общества обуславливают на поведенческом уровне востребованность и активное использование социальных практик, в основе которых лежат неформальные отношения, в то время как декларативно заявляется использование институциональных практик, основанных на профессионализме.

По результатам глубинных интервью, профессионализм – это фиксируемый декларативный способ легитимации профессиональной карьеры, за исключением карьер в экономической сфере, теряет свое первенство, а в политической и научно-образовательной сферах он активно подкрепляется имитацией, которая оказывает деструктивное влияние на профессиональную идентичность.

1. *Ангел О.Ю.* Планирование и развитие успешной карьеры // Научные труды SWORD.– 2015.– Т. 10, №1. – С. 19–22.

*Angel O.Iu.* Planirovanie i razvitie uspehnoi karery // Nauchnye trudy SWORD.– 2015.– Т. 10, №1. – С. 19–22.

2. *Бондарев С.Б.* Карьерный лифт в управлении персоналом государственной службы. – Ростов-на-Дону: СКНЦ ВШ ЮФУ, 2011. – 175 с.

*Bondarev S.B.* Karernyi lift v upravlenii personalom gosudarstvennoi sluzhby. – Rostov-na-Donu: SKNTc VSh IuFU, 2011. – 175 s.

3. *Косинов С.С.* Спорт в системе социальной мобильности российской молодежи: Дис... канд. социол. наук. – Ростов-на-Дону, 2014. – 180 с.

*Kosinov S.S.* Sport v sisteme sotcialnoi mobilnosti rossiiskoi molodezhi: Dis... kand. sotciol. nauk. – Rostov-na-Donu, 2014. – 180 s.

4. *Панкратова И.А., Жолудева С.В.* Особенности представлений об успешной карьере у государственных гражданских служащих // Науковедение: Интернет-журнал.– 2012.– №4 // naukovedenie.ru.

*Pankratova I.A., Zholudeva S.V.* Osobennosti predstavlenii ob uspehnoi karere u gosudarstvennykh grazhdanskikh sluzhashchikh // Naukovedenie: Internet-zhurnal.– 2012.– №4 // naukovedenie.ru.

5. *Посухова О.Ю.* Методологический потенциал зарубежных концепций профессиональной карьеры в контексте исследования российского общества // Вестник Адыгейского государственного университета.– Серия 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология.– 2015.– №2. – С. 214–221.

*Posukhova O.Iu.* Metodologicheskii potentsial zarubezhnykh kontseptcii professionalnoi karery v kontekste issledovaniia rossiiskogo obshchestva // Vestnik Adygeiskogo gosudarstvennogo universiteta.–

Seriia 1: Regionovedenie: filosofiiia, istoriia, sotciologiiia, iurisprudenciia, politologiiia, kulturologiia.– 2015.– №2. – S. 214–221.

6. *Посухова О.Ю.* Особенности карьерного пространства российского общества // Социально-гуманитарные знания.– 2011.– №7. – С. 27–33.

*Posukhova O.Iu.* Osobennosti karernogo prostranstva rossiiskogo obshchestva // Sotcialno-gumanitarnye znaniia.– 2011.– №7. – S. 27–33.

7. *Солодников В.В., Солодникова И.В.* Профессиональная карьера 40-летних россиян: выбор профессии // Мониторинг общественного мнения.– 2011.– №1. – С. 129–145.

*Solodnikov V.V., Solodnikova I.V.* Professionalnaia karera 40-letnikh rossiian: vybor professii // Monitoring obshchestvennogo mneniia.– 2011.– №1. – S. 129–145.

8. *Сотникова С.И., Сотников Н.З.* Профессиональная карьера работника: актуальность, сущность, виды, детерминанты, индикаторы исследования // Вестник Омского университета.– Серия: Экономика.– 2015.– №1. – С. 100–107.

*Sotnikova S.I., Sotnikov N.Z.* Professionalnaia karera rabotnika: aktualnost, sushchnost, vidy, determinanty, indykatory issledovaniia // Vestnik Omskogo universiteta.– Serii: Ekonomika.– 2015.– №1. – S. 100–107.

9. *Тарасенко Л.В., Сердюченко Я.В.* Влияние дополнительного профессионального образования на формирование моделей карьерного поведения слушателей // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки.– 2014.– №6-1. – С. 114–120.

*Tarasenko L.V., Serdiuchenko Ia.V.* Vliianie dopolnitelnogo professionalnogo obrazovaniia na formirovanie modelei karernogo povedeniia slushatelei // Gumanitarnye, sotcialno-ekonomicheskie i obshchestvennyie nauki.– 2014.– №6-1. – S. 114–120.

10. *Чупров В.И., Zubok Ю.А., Романович Н.А.* Отношение к социальной реальности в российском обществе: социокультурный механизм формирования и воспроизводства. – М.: Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 352 с.

*Chuprov V.I., Zubok Iu.A., Romanovich N.A.* Otnoshenie k sotcialnoi realnosti v rossiiskom obshchestve: sotciokulturnyi mekhanizm formirovaniia i vosproizvodstva. – M.: Norma, NITc INFRA-M, 2014. – 352 s.

11. *Шабалина Н.Г.* Карьера как междисциплинарный феномен // Вестник Новгородского государственного университета.– 2008.– №45. – С. 70–72.

*Shabalina N.G.* Karera kak mezhdisciplinarnyi fenomen // Vestnik Novgorodskogo gosudarstvennogo universiteta.– 2008.– №45. – S. 70–72.

12. *Шпекторенко І.В.* Професіоналізм державного службовця як системне явище // [www.dridu.dp.ua](http://www.dridu.dp.ua).

*Shpektorenko I.V.* Profesionalizm derzhavnogo sluzhbovtcia iak sistemne iavishche // [www.dridu.dp.ua](http://www.dridu.dp.ua).

13. *Шпекторенко І.В.* Управління професійною мобільністю державних службовців: Дис... докт. наук з держ. управління. – К., 2012. – 478 с.

*Shpektorenko I.V.* Upravlinnia profesiinoiu mobilnistiu derzhavnikh sluzhbovtciv: Dis... dokt. nauk z derzh. upravlinnia. – K., 2012. – 478 s.

14. *Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С.* Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социологические исследования.– 2010.– №2. – С. 100–110.

*Effendiev A.G., Balabanova E.S.* Professionalnaia karera vypusknikov fakulteta menedzhmenta // Sotciologicheskie issledovaniia.– 2010.– №2. – S. 100–110.