

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ КАРЬЕРЫ

ТЕМНОВА Лариса Витальевна – д-р психол. наук, проф., социологический факультет, МГУ им. М.В. Ломоносова. E-mail: Temnova.larisa@yandex.ru

МАЛАХОВ Филипп Владимирович – канд. социол. наук, доцент, социологический факультет, МГУ им. М.В. Ломоносова. E-mail: 5048320@gmail.com

ВОСКАНЯН Эвелина Самсоновна – мл. науч. сотрудник, социологический факультет, МГУ им. М.В. Ломоносова. E-mail: evelina.voskanyan@mail.ru

***Аннотация.** В статье анализируются социологический и экономический подходы к изучению карьеры. Определяется связь карьеры и социальной мобильности. Согласно экономическому подходу анализируется служебное продвижение сотрудника в контексте процессов производства, распределения и потребления ограниченных ресурсов. Обобщены результаты социологических исследований, показывающие, что термин «карьер» ассоциируется в сознании россиян с социальной мобильностью и продвижением по службе. Анализируется один из аспектов изучения карьеры – трудоустройство выпускников. Рассматриваются различные виды и типовые модели карьеры. Дается анализ этапов профессиональной карьеры. Обращено внимание на анализ карьеры выпускников социологических факультетов российских вузов. Исследования выявили три типа карьеры выпускника-социолога: преподаватель (как правило, вузовский), научный работник-исследователь и социолог-практик. Опираясь на разработанные теории, авторы приводят собственное определение карьеры как процесса последовательного изменения должностного и профессионального статуса (внутриорганизационного или межорганизационного) индивида, основанного на формировании профессиональных компетенций с учетом его личностных интересов и потребностей организации.*

***Ключевые слова:** карьера, деловая карьера, виды и модели карьеры, выпускник вуза, социологическое исследование, социальная мобильность, управление карьерой, трудоустройство выпускников, карьера социолога*

***Для цитирования:** Темнова Л.В., Малахов Ф.В., Восканян Э.С. Концептуальные подходы к исследованию карьеры // Высшее образование в России. 2016. № 5 (201). С. 64–71.*

В условиях замедления темпов экономического развития в России и трансформации рынка труда ряд специальностей начинают терять свою актуальность, уступая место более востребованным профессиям. Как показывают исследования, существующий рынок пополнился в основном рабочей силой, либо не пользующейся спросом, либо не способной выдержать конкуренцию. В то же время многие вакантные места на предприятиях не заполняются квалифицированными кадрами, а уровень безработицы даже среди молодежи с высшим образованием достаточно высок [1].

В связи с происходящими трансформа-

ционными процессами во многих сферах современного российского общества вопросы изучения карьеры приобретают большую актуальность. В данной статье предпринята попытка рассмотрения основных концептуальных подходов к исследованию «карьеры» сквозь призму социологического анализа.

В западной и отечественной социологии термин «карьер» долгое время рассматривался в рамках социальной мобильности. Как пишет Е.В. Пахомова, профессиональная карьера – это тип карьеры, который рассматривается людьми в связи с динамикой положения и активности личности

именно в профессиональной деятельности [2]. Под социальной мобильностью следует понимать переход индивида или социального объекта (ценности), то есть всего того, что создано или модифицировано человеческой деятельностью, из одной социальной позиции в другую. Американские и британские социологи считают, что на профессиональную мобильность значительное влияние оказывают такие факторы, как статус родителей, расовая принадлежность, виды миграции, положение в семье и т.д. Данные выводы легли в основу дальнейшего изучения профессиональной карьеры. В отечественной социологии, как правило, вместо социальной и профессиональной мобильности употребляют синонимы – такие, как «социальное перемещение» и «продвижение», – для обозначения смены индивидами своих позиций в общественной структуре [3].

Существенный вклад в разработку данного вопроса внес П.А. Сорокин. Он выделил два типа социальной мобильности: горизонтальную и вертикальную. Горизонтальная подразумевает переход индивида или социального объекта из одной социальной группы в другую, расположенную на одном и том же уровне. Под вертикальной социальной мобильностью П.А. Сорокин подразумевал те отношения, которые возникают при перемещении индивида или социального объекта из одного социального пласта в другой. Важно также отметить, что в зависимости от направления перемещения существует два типа вертикальной мобильности: восходящая и нисходящая, то есть социальный подъем и социальный спуск. В соответствии с природой стратификации есть нисходящие и восходящие течения экономической, политической и профессиональной мобильности, не говоря уже о других менее важных типах. Восходящие течения существуют в двух основных формах: проникновение индивида из нижнего пласта в более высокий; или создание такими индивидами новой группы и

проникновение всей группы в более высокий пласт на уровень с уже существующими группами этого пласта [4].

В ряду концептуальных подходов изучения карьеры выделяют экономический подход, для которого характерен анализ служебного продвижения сотрудника в контексте процессов производства, распределения и потребления ограниченных ресурсов. В нем принято выделять четыре типа ресурсов: земля, труд (или человеческие ресурсы), капитал и предпринимательство. Большая часть исследований карьеры акцентированы на последних трех категориях: на физическом и интеллектуальном труде, используемом для производства товаров и услуг; человеческом капитале, отражающем знания и навыки, которые определяют эффективность производственной деятельности человека; предпринимательстве как способности интегрировать и комбинировать ресурсы различных типов для совершенствования производства, увеличения прибыли и т.п.

Ряд ученых (Ч. Гренроуз, Я. Латтак, А. Пацци, Дж. Портвуд) рассматривают социально-культурные аспекты карьеры с точки зрения мезоуровня. Этот подход реализуется в рамках проблематики «управления карьерой»: исследуется, каким образом организации могут выстраивать эффективные системы регулирования траекторий карьерного движения сотрудников с учетом социально-культурных феноменов (организационной культуры, специфики взаимоотношений между сотрудниками, бытующих гендерных стереотипов).

Еще одним из способов описания карьеры является деление ее на внутриорганизационную и межорганизационную. Внутриорганизационная карьера – это траектория движения работника в организации. Она может идти по линии вертикальной карьеры (должностной рост), горизонтальной карьеры (продвижение внутри организации, например, работы в разных подразделениях или филиалах на одном

уровне иерархии) и центристской карьеры (продвижение к ядру организации, центру управления, все более глубокое включение в управленческий процесс). В межорганизационной карьере работник проходит стадии своего профессионального развития последовательно в разных организациях. Межорганизационная карьера может быть также специализированной и неспециализированной. Профессиональная специализированная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии карьеры. Эти стадии он может пройти последовательно как в одной, так и в разных организациях, но в рамках одной профессиональной деятельности [5]. Профессиональная неспециализированная карьера широко развита в Японии. Поднимаясь по служебной лестнице, человек должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, не задерживаясь на одной должности более чем на три года.

По скорости переходов между рабочими местами карьера может быть охарактеризована как стабильная, нормальная (равномерная) и стремительная [6].

Описание конфигурации карьеры мы находим у американского ученого в области управления Д. Драйвера [7]. Он выделяет линейную (человек шаг за шагом на протяжении всей жизни поднимается по иерархической лестнице), стабильную (человек в течение всей жизни верен избранной области деятельности, повышая уровень своего мастерства, не стремится продвигаться по иерархической лестнице своего ведомства), спиральную (человек с энтузиазмом погружается в работу, хорошо продвигается в своем статусе, но лет через 5–7 его интерес затухает, и он уходит на другую работу), кратковременную (человек часто переходит с одной работы на другую — траектория, свойственная неквалифицированным и недисциплинированным работни-

кам), платообразную (человек успешно справляется со своими обязанностями, его выдвигают, затем он достигает максимума своей компетентности — плато, на котором находится до пенсии), снижающуюся карьеру (человек неплохо начинает свою карьеру, добивается неоднократного повышения; однако в его жизни происходит нечто непредвиденное, что приводит к должностным понижениям, вплоть до самого низкого уровня).

Широко распространена следующая классификация деловой карьеры.

- Модель «Трамплин» — характеризуется подъемом по служебной лестнице, когда работник занимает высокую и оплачиваемую должность. На такой позиции работник старается удержаться в течение длительного периода. Прыжок с «трамплина» — это уход работника на пенсию. Этот вид карьеры широко распространен среди руководителей и специалистов.

- В модели «Лестница» работник занимает определенную должность не более 5 лет. Этот срок является достаточным, чтобы войти на новую должность. Раскрывая свой потенциал, ресурсы, с ростом квалификации специалист или руководитель идет вверх по служебной карьере. Последующие должности работник занимает после повышения квалификации. Верхней ступеньки служебной карьеры работник достигает в период максимального потенциала, после чего начинается планомерный спуск по служебной лестнице с выполнением менее интенсивной работы, не требующей принятия сложных решений.

- Модель «Змея» пригодна для руководителя и специалиста. Это горизонтальное перемещение работника с одной должности на другую (1–2 года). Потом человек занимает более высокую должность на более высоком уровне. Главное преимущество данной модели заключается в возможности удовлетворения потребности человека в познании интересующих его функций управления. Наибольшее распространение

эта модель получила в Японии на крупных фирмах.

- Для модели «*Перепахать*» характерно то, что при прохождении аттестации или оценки персонала происходит перемещение или повышение работника.

Очень важным аспектом анализа карьеры является актуальный этап ее прохождения. Если обратиться к молодому специалисту, только начинающему свою профессиональную жизнь, то, согласно А. Маслоу, специфичной мотивацией на этом этапе является социальное признание и независимость [8]. Именно на этом уровне происходит приобретение профессиональных навыков, усвоение норм, правил осуществления квалифицированной деятельности. Далее, когда работник самоутверждается как специалист и профессионал, он пытается повысить квалификацию. Профессионализм как высокий стандарт профессиональной деятельности выражается прежде всего в стабильности и результативности деятельности и связан с индивидуальным стилем деятельности.

Таким образом, опираясь на разработанные теории, карьеру следует понимать как процесс последовательного изменения должностного и профессионального (внутриорганизационного или межорганизационного) статуса индивида, основанного на формировании профессиональных компетенций с учетом его личностных интересов и потребностей организации.

Разнообразные модели построения карьеры отражают схемы продвижения сотрудника (специалиста) внутри организации, что позволяет решать управленческие и кадровые задачи, такие как подготовка специалистов высокого уровня, снижение текучести кадров, повышение кадрового потенциала и т.д.

Анализу рынка труда и построению карьеры посвящен ряд социологических исследований. Рассмотрим результаты некоторых из них.

В 2014 г. Всероссийский центр изучения

общественного мнения (ВЦИОМ) представил данные опроса [9] о том, что значит для россиян карьерный рост, от чего он зависит в большей степени и в какой сфере, по мнению наших сограждан, легче всего построить карьеру. Исследование показало, что для 25% опрошенных карьерный рост означает увеличение зарплаты. Каждый шестой респондент (17%) ассоциирует с этим понятием повышение в должности. Другие участники опроса отвечали, что успешная карьера позволяет изменить свой статус (5%), самореализоваться (4%), вырасти как личность (4%) и т.д. Однако есть и те, для кого продвижение по карьерной лестнице вовсе ничего не значит (8%). Около трети россиян (31% в 2014 г. и 29% в 2007 г.) уверены, что построить карьеру можно благодаря своим компетенциям и опыту. Чаще это мнение разделяют 18–24-летние (37%) и обучавшиеся в вузах (35%), чем пожилые люди (27% старше 60 лет) и респонденты с начальным образованием (24%). Есть и те (15%), кто верит, что продвижение по карьерной лестнице целиком и полностью зависит от личных качеств человека (активности, обаяния и др.). Напротив, каждый пятый полагает, что повышение можно получить благодаря полезным знакомствам или хорошим отношениям с начальством (22%). Результаты аттестации или выслугу лет главным условием повышения по службе называют лишь 5% опрошенных. Из исследования видно, что понятия «карьера» и «построить карьеру» в сознании некоторых россиян носят достаточно размытый и хаотичный характер и в современном российском обществе ассоциируются в основном с высокой зарплатой.

Одним из аспектов изучения карьеры является трудоустройство выпускников. Выпускники вузов — одна из социальных групп, представленных на рынке труда. Мониторинг выпускников, проведенный НИУ ВШЭ, показал, что на фоне всех групп выпускников выделяются те, кто окончил только бакалавриат; среди них можно от-

метить сравнительно большую долю тех, у кого еще нет работы, т.к. они продолжают образование/самообразование, либо у них нет необходимости работать. Кроме того, среди окончивших только бакалавриат значительно меньше тех, кто работал до выпуска. Что касается остальных групп, то по периоду нахождения работы схожи те, кто окончил только специалитет или только магистратуру, – половина имели работу до выпуска, еще треть устроились в первые месяцы. Так, 66% студентов ВШЭ устраиваются на работу еще до окончания университета, а 22% – в первые месяцы после окончания [10]. При этом цели выпускников связаны с развитием профессиональной карьеры, с профессиональной мобильностью как детерминантой их высоких статусных позиций, жизненного успеха.

Обращаясь к анализу карьеры социолога, отметим, что на рынке труда сегодня это вполне востребованная профессия. Анализ практики функционирования российского рынка труда показывает, что сегодня существуют три типа современного социолога:

- 1) преподаватель (как правило, вузовский);
- 2) научный работник-исследователь;
- 3) социолог-практик (представитель руководящих хозяйственных, государственных, партийно-политических звеньев).

В данном случае речь идет об идеальных социальных типах. Каждый конкретный человек в зависимости от ситуации может выступать, к примеру, и преподавателем, и исследователем, и практиком. В условиях современных реалий социолог может трудоустроиться в аналитических социологических центрах и консалтинговых компаниях, в государственных и муниципальных органах власти, в агентствах Public Relations (по связям с общественностью) и рекламы, в кадровых службах, в маркетинговых отделах предприятий, в СМИ и издательском бизнесе.

Каковы же сегодня ожидания и требо-

вания работодателей к выпускникам-социологам, в чем особенности вызовов рынка труда? Прежде всего, работодатели обращают внимание на такие важные для социолога качества, как усидчивость, терпение, умение анализировать полученные эмпирические результаты. В сфере социальных исследований высоко ценятся два критерия: мотивация на работу именно в этой сфере и имеющийся потенциал (наличие идей, умение выражать свои мысли, кругозор, пытливость ума, желание учиться новому). Эксперты единодушны в оценке качества теоретической подготовки социологов – она высокая. Претензии работодателей связаны с практической подготовкой, спектром освоенных методов и приемов исследовательской работы, ориентированностью на работу в различных сферах деятельности. Это подтверждается диагностикой личностно-профессионального развития студентов-социологов. На этапе обучения в вузе у большей части студентов были выявлены: невысокий уровень профессиональной идентичности и мотивации к выполнению профессиональной деятельности; слабое оперирование знаниями других наук при решении профессиональных задач (статистики, иностранного языка, информатики); отсутствие стремления проводить собственные исследования; слабо выраженная потребность во взаимодействии с профессиональным сообществом.

Кроме прикладного направления деятельности, выпускник социологического факультета может выбрать возможность пойти в магистратуру, затем – в аспирантуру, чтобы заниматься научной деятельностью. Итогом обучения в аспирантуре (что подразумевает участие в образовательной деятельности, в научных конференциях, публикации в научных изданиях, работу на кафедре или в лаборатории и пр.) должен стать научный труд соискателя ученой степени – кандидатская диссертация, в которой должны содержаться новые научные и практические выводы и рекомендации. Но

на деле диссертации защищают чуть больше 30% аспирантов, среди не защищающих значительна доля мужчин, с помощью аспирантуры избегающих службы в армии.

Как пишет А.С. Ельчина, есть два способа существования в науке: «научный» и «учебно-научный». Первый – это собственно научно-исследовательская деятельность. Главная проблема здесь – это отсутствие постоянных вакансий в университетах и научно-исследовательских институтах. Выходом может стать включение в исследовательские проекты, гранты, выполнение научно-исследовательских и собственно социологических исследований через конкурсы, торги. Второй способ – учебно-научный – это попытка занять место в профессорско-преподавательском составе, как правило, начиная с самых низких должностей [11].

В ходе проведенных исследований среди студентов-социологов пятого курса МГУ им. М.В. Ломоносова выявлено, что 81% из них не собираются продолжать обучение в аспирантуре. Как правило, на кафедрах социологии молодых преподавателей крайне мало. Таким образом, выпускники социологических факультетов подразделяются на две категории. Первая – выпускники, ориентированные на карьеру, «служители науки». Вторая категория – это выпускники, которые преподают ради статуса, имеющие помимо этого еще какой-то семейный доход. Поэтому корпус преподавателей стремительно стареет, что ведет к проблеме воспроизводства научно-педагогических социологических кадров.

Критерием полезности социологического образования для общества сегодня является спрос на социологов-профессионалов на рынке труда. Однако агентства по подбору персонала указывают, что спрос на них крайне низкий: на протяжении последних 15 лет он оценивался на уровне 3,0–3,5 баллов (при 10-балльной оценке интенсивности спроса). Этот факт подтвержда-

ется опросом работников системы высшего образования, ведущих подготовку социологов, который показал, что 58,7% респондентов считают профессию социолога невостребованной [12].

Подведем итоги. Карьеру необходимо понимать как постепенное продвижение по служебной лестнице, сопровождающееся изменением профессиональных навыков, способностей и квалификационных возможностей человека (сотрудника), удовлетворенности его своим трудом, возможностями, связанными с трудовой либо общественной деятельностью, а также ростом заработной платы.

Модели построения карьеры характеризуются разнообразными подходами, а успешность карьеры в большей части зависит от того, насколько корректно она будет спланирована. Конструируя модель профессиональной карьеры молодого специалиста, можно предположить влияние на нее, по крайней мере, двух групп факторов, а именно, особенностей его человеческого капитала (личностные качества специалиста, образование, ценности, мотивы действия) и компонентов социального пространства.

Литература

1. Дорохова Н.В. Молодежная безработица на мировом и российском рынках труда // Вестник ВГУ. Серия: Экономика и управление. 2015. № 2. С. 13–15.
2. Пахомова Е.В. Понятие «карьера»: анализ определений // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2013. № 2. С. 111–114.
3. Ткач Д.А. Профессиональная карьера современной молодежи. Автореф. дис... канд. социол. наук. М., 2004.
4. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. 393 с.
5. Темнова Л.В. Факторы востребованности социолога на современном рынке труда // Социологическое образование: достижения, проблемы и пути разрешения / ДВИУ РАНХиГС. Хабаровск, 2014. С. 13–17.

6. Кибанова А.Я. Управление персоналом организации. М.: ИНФРА-М, 2010.
7. Роботова А.С., Леонтьева Т.В., Шапошникова И.Г. и др. Введение в педагогическую деятельность. Учеб. пособие. М.: Академия, 2006. 208 с.
8. Маслоу А. Мотивация и личность. СПб.: Евразия, 2007.
9. Делаем карьеру в России // Сайт ВЦИОМ. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115048>
10. Мониторинг выпускников НИУ ВШЭ. Экспресс-отчет по исследованию [Электронный ресурс]. URL: <http://www.hse.ru>. (Дата обращения: 13.01.2016).
11. Профессия социолог // Образование66.ру. URL: http://www.obrazovanie66.ru/main_prof.php?profid=364
12. Мамедов А.К., Темнова Л.В. Социологическое образование в России: тенденции развития // Социальная политика и социология. 2014. Т. 2. № 4(106). Ч. 1.

Статья поступила в редакцию 23.03.16.

CONCEPTUAL APPROACHES TO THE CAREER STUDIES

TEMNOVA Larisa V. – Dr. Sci. (Psychology), Prof., Head of the Research Laboratory of Information and Educational Technologies, Lomonosov Moscow State University, Sociological Department, Moscow, Russia. E-mail: Temnova.larisa@yandex.ru

MALAKHOV Filipp V. – Cand. Sci. (Sociology), Assoc. Prof., Sociology Department, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia. E-mail: 5048320@gmail.com

VOSKANYAN Evelina S. – Junior researcher, RL information and educational technologies, Sociological Faculty, Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russia. E-mail: evelina.voskanyan@mail.ru

Abstract. This article examines sociological and economic approaches to the study of career. Connection between career and social mobility is explored. According to the economic approach, job promotion of an employee is analyzed in the context of the processes of production, distribution and consumption of limited resources. Stages of professional career are analyzed in the article. The summarized results of sociological studies show that the term «career» is associated in the minds of Russians with social mobility and job promotion. One aspect of the study of career, namely graduates' employment, is analyzed. Various types and typical models of career development are examined. Special attention is given to the analysis of the careers of the graduates of sociological faculties of Russian universities. In the study it has been identified three types of career of a sociology graduate: a teacher (usually at university), a scientist and researcher, and a practicing sociologist. Using the developed theory the authors give their own definition of a career as a process of successive changes in official or professional (intra- and interinstitutional) status of an individual based on the development of professional competencies, taking into account his personal interests and needs of organization.

Keywords: career, business career, types and models of career, university graduate, sociological research, social mobility, career management, graduate employment, sociologist's career

Cite as: Temnova, L.V., Malakhov, F.V., Voskanyan, E.S. (2016). [Conceptual Approaches to the Career Studies]. *Vysshee obrazovanie v Rossii* [Higher Education in Russia]. No. 5 (201), pp. 64-71. (In Russ., abstract in Eng.)

References

1. Dorokhova, N.V. (2015). [Youth Unemployment in the World and the Russian Labor Market]. *Vestnik VGU. Seriya: Ekonomika i upravlenie* [Herald of the Voronezh State University, Series "Economics and Management"]. No. 2, pp. 13-15. (In Russ., abstract in Eng.)

2. Pakhomova, E.V. (2013). [The Concept of «Career»: Definition Analysis]. *Vestnik Yuzhno-Uralskogo gosudarstvennogo universiteta* [Bulletin of South Ural State University]. No. 2, pp. 111-114. (In Russ., abstract in Eng.)
3. Tkach, D.A. (2004). *Professional Career of Modern Youth*. Cand. Sci. (Sociology) Thesis abstract. Moscow.
4. Sorokin, P.A. (1992). [Human. Civilization. Society]. Moscow: Politizdat. 393 p.
5. Temnova, L.V. (2014). [Factors of Sociologist Demand in Today's Job Market]. *Sociologicheskoe obrazovanie: dostizhenie, problemi i puti razresheniya* [Sociological Education: Achievements, Problems, and Ways to Solve]. Khabarovsk, pp. 13-17. (In Russ., abstract in Eng.)
6. Kibanova, A.Ya. (2010). *Upravlenie personalom organizatsii* [The Organization Human Resource Management]. Moscow: INFRA-M Publ., 208 p. (In Russ.)
7. Robotova, S.A., Leontieva, T.V., Shaposhnikova, I.G. (2006). *Vvedenie v pedagogicheskuyu deyatel'nost'* [Introduction to the Teaching. Textbook]. Moscow: Publishing Center «Academy». (In Russ.)
8. Maslow, A. (2007). *Motivatsiya i lichnost'* [Motivation and Personality]. St. Petersburg: Eurasia Publ. (In Russ.)
9. Making a Career in Russia. URL: <http://wciom.ru/index.php?id=236&uid=115048>
10. Monitoring of the HSE graduates. Express report on research. URL: <http://www.hse.ru>
11. Sociologist Profession. URL: http://www.obrazovanie66.ru/main_prof.php?profid=364http://www.obrazovanie66.ru/main_prof.php?profid=364
12. Mamedov, A.K., Temnova, L.V. (2014). [Sociological Education in Russia: Development Trends]. *Sotsialnaya politika i sotsiologiya* [Social Policy and Sociology]. Vol. 2. No. 4(106). Part 1.

The paper was submitted 23.03.16.



Science Index РИНЦ – 2015

(в скобках – номер в общем списке РИНЦ)

Вопросы философии	1,734 (4)
Психологическая наука и образование	5,456 (20)
Социологические исследования	5,356 (21)
Педагогика	4,692 (28)
Вопросы образования	4,287 (32)
Высшее образование в России	2,493 (94)
Философские науки	2,067 (123)
Высшее образование сегодня	1,608 (196)
Эпистемология и философия науки	1,291 (274)
Университетское управление: практика и анализ	1,149 (323)
Интеграция образования	1,002 (394)
Alma mater	0,839 (523)
Образование и наука	0,750 (589)
Инженерное образование	0,743 (597)
Социология образования	0,342 (1302)