

## Профессиональный успех: изменяющаяся саморефлексия современных профессионалов

Виктория Семенова\*

В статье рассматриваются проблемы изменений в практиках и идентичности профессионалов во времена социальных трансформаций и углубляющихся процессов индивидуализации общества. Теоретической рамкой рассмотрения служит социобиографический подход (Щютце, 2007), согласно которому процессы социальных изменений рассматриваются с точки зрения их субъективации: с позиции индивидуально-опытного и изменения индивидуальных моделей поведения. В данном ракурсе интерес представляют изменения в трудовых стратегиях высококвалифицированных специалистов, которые анализируются на основе их представлений о профессиональной карьере и «профессиональном успехе». Цель статьи — выявить и описать новые тенденции в субъективном восприятии профессионалами изменяющейся ситуации на рынке труда и их готовность к формированию современной производственной культуры. С этой целью, на основе сопоставления трех сегментов биографической информации, производится сравнительный анализ восприятия профессионального успеха как способа «движения» к успеху; направленности и целеполагания подобного движения; рефлексии относительно степени успешности/неуспешности собственной карьеры. В качестве эмпирической базы используются данные двух этапов биографического исследования профессионалов в общих рамках проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории» (грант РНФ, 2014–2016, 2017–2019 гг.), где в ходе первого этапа сопоставлялись трудовые характеристики представителей старшей и младшей поколений профессионалов, а в ходе второго — анализировались карьерные характеристики работников ИТ-индустрии как формирующегося сегмента высококвалифицированного труда в России. Важным аспектом при избранном подходе становится обсуждение проблемы соотношения субъективных установок и требований современного рынка труда относительно степени профессионализации сферы интеллектуальных услуг.

**Ключевые слова:** рынок труда, ИТ-индустрия, биографический подход, профессионалы, коллективные представления, профессиональный успех

### Совмещение социоструктурного и биографического подходов при изучении гибких форм организации трудового процесса

Теоретическая модель биографического анализа, предложенная Ф. Щютце, понимается как социально-психологическое исследование, где объективированные социальные процессы и структуры являются внешней детерминантой для конструирования биографических нормативов, с одной стороны, и объектами для биографической

---

\* Семенова Виктория, доктор социологических наук, главный научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН. victoria-sem@yandex.ru.



«работы» на индивидуальном уровне — с другой (Schütze, 2007; Dausien, Hanses, Inowlocki, Riemann, 2008; Kazmierska, 2004). Объективно-организованная и субъективно-воспринимаемая социальная ситуация принуждает индивидов проводить определенную биографическую работу: выстраивать автобиографическую тематизацию своей жизненной истории, под давлением обстоятельств переосмысливать свой первоначальный жизненный план, особенно при выстраивании долговременных планов и ожиданий, рефлексирова относительно моментов неудач и разочарований на этом пути.

Добавим здесь, что биографическое исследование само по себе может служить для респондентов эмпирической основой для автобиографического критического взгляда и осмысления своей профессиональной практики и трудового опыта на протяжении жизненного пути (Dausien, Hanses, Inowlocki, Riemann, 2008). Это относится и к биографическому осмыслению своей профессиональной практики и стратегии — протяженному по времени опыту соотношения целей и достижений на пути к «профессиональному успеху» в понятиях прошлое/настоящее/будущее, которое соединяет предвидение-ожидание с исполнением-реализацией в процессе автобиографической работы (Müller, 2014; Adams et al, 2009; Bröckling, 2005).

Если говорить о социоструктурном аспекте автобиографической рефлексии, то во внешних обстоятельствах оценивания «профессионального успеха» в настоящее время происходят существенные сдвиги. Так, под давлением экономических и культурных изменений происходит переоценка «профессиональной карьеры как единого процесса, совпадающего с протяженностью жизненного цикла» (Castells, 2010) и утверждение концепции «гибкого рынка труда» (flexible labor market) в постиндустриальную эру (Castells, 2010; Бауман, 2011; Урри, 2013). В результате, по мнению З. Баумана, «прежние установки на долгосрочный характер работы, предполагающий повышение квалификации, стремление к должностному росту, трудовой стаж и вытекающие из этого «дивиденды», — малопривлекательны, когда речь идет о гибком рынке труда. Более того, они (прежние установки — В. С.) опасны, поскольку парализуют и приводят к неспособности быстро реагировать на меняющиеся обстоятельства» (Бауман, 2005: 15). В современной ситуации флексибильных форм организации трудового процесса создаются своего рода отношения без обязательств: работодатели не гарантируют стабильного заработка, карьерного роста и спасения от безработицы, а работники не клянутся им в верности до конца своих трудовых дней (там же). В результате институциональные вызовы «текучей современности» формируют различные субъективные «ответы» через изменение личностных характеристик или, как формулирует это З. Бауман: текущая современность формирует запрос на адекватный ей тип личности. В ее нишах комфортно чувствует себя только личность, обладающая высокой степенью гибкости и адаптивности, психически и физически не укорененная в конкретной профессиональной позиции (Бауман, 2005).

Выделяя специфические профессиональные характеристики, адекватные новой ситуации в сфере занятости, В. Ильин (Ильин, 2015) перечисляет следующие личностные трудовые качества: во-первых, способность осваивать новые профессиональные знания и навыки на протяжении всей жизни; во-вторых, психологическая «неукорененность» в профессиональной позиции, что позволяет легко менять ее, в случае ухудшения рыночной ситуации, в поисках новой профессиональной колеи; третьей чертой является неспособность длительное время заниматься одним и тем же (особенно, рутинным) делом. По мнению В. Ильина, одним из важных мотиваторов при смене рабочего места по собственному желанию зачастую служит не снижение статуса профессии или данного рабочего места, а психологическая усталость от него. Аргумент «надоело» звучит достаточно часто, даже в случаях его очевидного противоречия экономической логике (отказ от хорошо оплачиваемого места с карьерными перспективами)» (Ильин, 2015: 521–522). Одним словом, как отмечает Дж. Урри, то, что для личности жесткого модерна было

благом (пожизненный наем, одна профессия и одно предприятие на всю жизнь), превращается в пугающую перспективу. Традиционная модель нормативной корпоративной культуры оказывается в конфликте с культурными установками текущей современности, рассматривающей рабочее место лишь как временный плацдарм перед прыжком на новую площадку самореализации. Новая профессиональная модель вписывается в общий стиль жизни мобильного человека (Урри, 2013).

Диагностируя ситуацию постмодерна и модель личности эпохи текущей современности, З. Бауман фиксирует моменты неопределенности и «неспособности действовать рационально». Как следствие, меняется и понятие профессионального успеха: «не мощное давление идеала, недостижимого для современных мужчин и женщин, обрекает их страдать, а отсутствие идеалов, недостаток подробных, ясно сформулированных и надежных ориентиров, четко определенной цели жизненного пути. Умственная депрессия — ощущение своего бессилия, неспособность действовать, а в особенности неспособность действовать рационально, адекватно отвечая на жизненные вызовы, — становится характерным недугом переживаемого нами периода поздней современности или постмодернити» (Бауман, 2005).

Модель современной трудовой карьеры в терминах «прерывистая», «неопределенная» в биографическом измерении фиксируется исследователями параллельными понятиями дестандартизации, индивидуализации и динамизации биографического пути. Баумановская метафора «роя» (Бауман, 2005) как нельзя лучше подходит для описания этих процессов в их совокупности. Главный секрет успеха роя — стремление к движению. «И если структурный способ организации отношений преобладает в стабильных условиях, то рой преобладает в условиях неопределенности, а ведь именно в таких условиях мы и живем», считает З. Бауман (Бауман, 2005: 55).

Таким образом, в теоретических представлениях об изменениях в индивидуальных стратегиях профессиональной карьеры в контексте меняющегося общества обсуждаются две различающиеся концепции: традиционная, уходящая — и постиндустриальная, формирующаяся.

Традиционная модель профессиональной карьеры — стабильная, с долговременным пребыванием на одном месте и лояльностью по отношению к работодателю, имеющая жесткую логику пребывания на протяжении всей жизни в «одной профессиональной колее» (Ильин, 2015).

Постиндустриальная модель карьеры профессионалов, по всем параметрам, выстроена по принципу противоположности предшествующей: приспособление к гибкому, изменяющемуся рынку труда, кратковременные контракты, нестабильная профессионализация, смена профессиональной колеи.

Тогда исследовательский вопрос ставится следующим образом: как на личностном уровне происходит адаптация к новым реалиям рынка труда? Как в соответствии с этим меняется профессиональная идентичность и профессиональные ожидания? Какова новая трактовка (осмысление) профессионального успеха?

«Успех» как ожидания относительно будущего является «направляющей моделью», которая предстает в виде мысленных представлений и реального образа действий относительно будущего, что становится ресурсом для достижения такого желаемого будущего; при этом подобное продвижение может отслеживаться через определенные действия в настоящем (Adams et al, 2009). В случае «профессионального успеха» такой мысленной моделью становятся рассуждения о будущем своей профессиональной карьеры и использование определенных ресурсов и способов действия в настоящем.

В биографическом аспекте, успех как долговременный индивидуализированный жизненный проект и стратегия по его осуществлению будут подразумевать обращение к разным аспектам прошлого профессионального опыта и субъективным



представлениям об успехе как цели, что предполагает использование следующих категорий: а) конфигурация движения в процессе смены рабочих мест (путевая модель); б) целевая направленность движения к «успеху»; в) «ритмика» продвижения как частота перемещений с одного рабочего места на другое; г) мотивация перемещений в направлении к «успеху».

### Эмпирическая база и методы анализа данных

При эмпирической апробации заявленного подхода, предполагающего соотнесение социоструктурных и личностных изменений в сфере трудовых отношений на примере профессионалов, в рамках данной статьи использованы три вида биографических данных<sup>1</sup>:

- 1) глубинные интервью с профессионалами (квалифицированные специалисты) двух возрастных когорт в традиционных сферах занятости (старшая когорта — 45–55 лет и младшая — 25–35 лет, в общей сложности — 80 интервью, проведенных в разных регионах России в 2015 г.);
- 2) глубинные интервью с работниками ИТ-индустрии как новой, формирующейся ниши рынка квалифицированных профессиональных услуг (50 интервью в разных регионах России, 2017 г.);
- 3) в качестве дополнительной информации использованы графические данные о жизненной траектории старшей и младшей групп респондентов-профессионалов как попытка визуализации субъективных представлений индивидов о своих социально-пространственных перемещениях (первоначальная идея подобного теста принадлежит нашим коллегам: Miles, Savage, Bühlmann, 2011). В данной статье приведены подобные графики успешных профессионалов для описания их субъективных представлений о «топографии» своего прошлого на пути «движения к успеху».

Группа работников сферы информационных технологий (ИТ-индустрия)<sup>2</sup> была избрана для сравнительного анализа как формирующаяся профессиональная группа высококвалифицированного труда («новые профессионалы»: Хьюз, 1997), которая, как предполагалось, в наибольшей степени воспринимает современные требования гибкого рынка труда, поскольку формирование рабочих мест и профессиональной культуры этой группы происходит в новых условиях, — что и отличает ее от «традиционных» групп, таких как, например, врачи, юристы, учителя. По мнению авторов монографии «Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности», в современных условиях к профессионалам предъявляются повышенные требования относительно их способности удовлетворять требования клиентов, проявлять менеджерские способности и предпринимательские качества, а также уметь работать на эффективность и постоянные ее замеры в условиях сокращающихся экономических ресурсов (Антропология

<sup>1</sup> Проект «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории» (грант РНФ, 2014–2016, 2017–2019 гг.)

<sup>2</sup> Работники сферы информационных технологий (ИТ-специалисты) понимаются как профессионалы, квалифицированные пользователи, обслуживающие информационные и компьютерные технологии и системы, более точно — информационные специалисты-профессионалы (Кастельс, 2010; Шкаратан, 2007). Данную группу в нашем проекте составили ИТ-специалисты (программисты, руководители ИТ-направлений, инженеры, дизайнеры) — которых можно условно разделить на программистов-разработчиков и программистов-прикладников, — обладатели специфических знаний в отрасли информационных технологий, имеющие образование высшее или средне-специальное и оказывающие услуги или консультирование в сфере компьютерных технологий. Это новая, востребованная на рынке труда профессия, которую исследователи относят к категории «технического» среднего класса и которая обладает значительным экономическим капиталом (Savage et al, 2015). Размер, специфику социальной мобильности и культуру труда этой группы в российской действительности только предстоит изучить (Сереежкина, 2016).

профессий..., 2012: 17). Предполагалось, что ИТ-специалисты наиболее готовы к ответу на эти вызовы, и данные относительно них могут послужить базой для определения перспективных тенденций в модификации трудовой карьеры и изменений в представлениях о профессиональной успешности в группе работников-специалистов.

Основные блоки глубинных интервью предусматривали: а) нарративное повествование о своей профессиональной карьере; б) полуструктурированный блок по отдельным этапам и эпизодам трудовой карьеры; в) блок вопросов об образе и уровне жизни, а также семейном окружении; г) оценочный блок восприятия успеха и успешности респондента в сравнительной перспективе предшествующего поколения и ближайшего окружения. В последний блок входило также задание по графическому изображению своей жизненной траектории («Линия жизни») с возможностью устного комментирования относительно отдельных этапов и эпизодов. Это предполагало визуальное отображение респондентом своей предшествующей профессиональной и жизненной траектории путем выбора «топографии» своего прошлого пути из восьми предложенных стандартных конфигураций или же путем «воображения» собственной, индивидуализированной конфигурации жизненных изменений. В данной статье представлен только один аспект анализа изображений — сравнительный визуальный анализ топографических изображений представителей группы «успешных» профессионалов старшей и младшей возрастных когорт.

К нарративным данным об успешности профессиональной карьеры применялся метод тематического кодирования, позволивший классифицировать и обобщать лексические конструкции, выявленные в ходе глубинных интервью.

Основная тема лексического и визуального анализа, которая будет описана далее в данной статье, — субъективное восприятие организационных изменений в сфере профессионального труда, отразившихся в биографическом опыте и индивидуальных представлениях о профессиональном успехе. Анализ лингвистических форм субъективного восприятия осуществлялся преимущественно относительно главного тематического кода «профессиональный успех» в понятиях «движение к успеху»: конфигурация, целевая ориентация, ритмика движения к успеху, мотивация ориентации на успех.

### **Конфигурация движения на пути к успеху: визуальный эксперимент**

Стартовой точкой для последующего анализа новых тенденций в представлениях о профессиональном успехе могут быть результаты первого этапа исследования, проведенного в 2015 г., где сопоставлялись представления старшей (45–55 лет) и младшей (25–35 лет) групп профессионалов. Полученные данные позволяют выявить изменения субъективных представлений в поколенческой перспективе.

Наиболее лаконично и наглядно такие изменения проявляются на примере топографических графиков «Линии жизни», о которых говорилось выше. Для анализа конфигураций движения в социальном пространстве использованы рисунки тех респондентов-профессионалов, которые совершили, по их мнению, успешную жизненную карьеру.

Типичный графический «ответ» профессионалов старшего поколения, в большинстве случаев, состоял в выборе одной из предложенных исследователями восьми конфигураций: стандартной, неиндивидуализированной картинкой, соответствующей нормативным представлениям о социальном успехе (рис. 3). Можно предположить, что это свидетельствует о склонности респондентов старшего поколения к нормативному, стандартному представлению о требуемой конфигурации жизненного и профессионального пути и затруднении в определении специфики собственной, индивидуализированной стратегии («я шел и иду по жизни так, как принято в обществе»). В той же возрастной



группе, при выборе более нестандартной, лично-отрефлексированной конфигурации, респонденты выбирали формулу движения по вертикальной лестнице «снизу/вверх», где каждая смена позиции соответствовала следующей ступени движения по профессионально-статусной лестнице (вертикальная мобильность, рис. 1, 2) и имела «целевую» ориентацию. Такая траектория имеет вид «целевой» пирамиды, где движение по ступеням лестницы, поднимающейся вверх, даже снабжено вербальным пояснением: «все выше, к цели», т.е. имеет выраженную целевую ориентацию и конечную перспективу: «куда движемся? — к цели» (рис. 2).

Из графиков следует, что «линии жизни» старшей когорты полно отражают традиционную нормативную модель профессиональной карьеры, характерную для времени социального становления профессионалов этой когорты: «движение к успеху — это путь восхождения по карьерной лестнице, по статусно-структурированным ступеням, с выраженной целевой направленностью «вверх» в рамках четко структурированной бюрократизированной системы трудовых отношений».

### Линия жизни: профессионалы старшей когорты (45–55 лет)

Приложение 3. Бланк для рисунка.

Код интервью 03

Рисунок «Линия Вашей жизни»



Ваша Линия Жизни



Рис. 1

Приложение 3. Бланк для рисунка.

Приложение 3. Бланк для рисунка.

Код интервью

Рисунок «Линия Вашей жизни»



Ваша Линия Жизни



Рис. 3

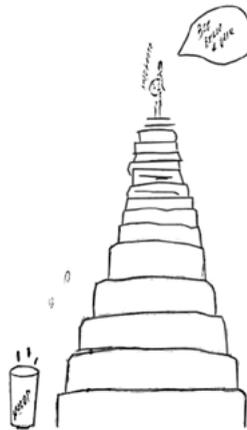


Рис. 2

Приложение 3. Бланк для рисунка.

Код интервью

Рисунок «Линия Вашей жизни»



Ваша Линия Жизни

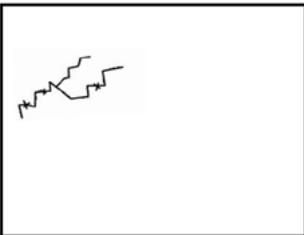


Рис. 4

Приложение 3. Бланк для рисунка.

Код интервью 02

Рисунок «Линия Вашей жизни»



Ваша Линия Жизни

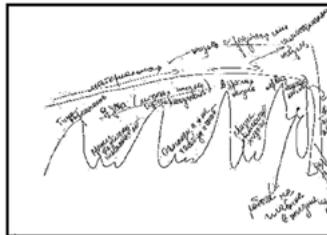


Рис. 5

Приложение 3. Бланк для рисунка.

Код интервью

Рисунок «Линия Вашей жизни»



Ваша Линия Жизни

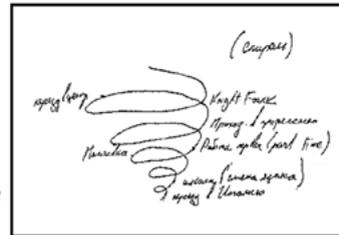


Рис. 6

Сопоставление топографии профессионального движения старшей и младшей когорты происходило по нескольким направлениям визуального анализа: по направленности и конфигурации линий, по узловым моментам изменений траектории, а также на основе устных и письменных комментариев респондентов к избранному графику.

Естественно, способности к графическому изображению, а также «социальному воображению» могут существенно различаться у разных респондентов, однако, в целом, возможно на основе этих рисунков провести некоторую их первичную дифференциацию и интерпретацию. Сопоставление графиков демонстрирует, что, как и отмечал З. Бауман, наблюдается усиливающаяся неопределенность в субъективной трактовке собственных перемещений. Младшие профессионалы чаще выбирают и собственноручно конструируют свой тип графика, в отличие от старших. Их график движения в профессиональном и, более широко, жизненном пространстве чаще представлен как индивидуализированное, многолинейное движение, не похожее на предыдущую модель стандартного передвижения по социальной лестнице в понятиях «верх/низ». Конфигурации движения хаотичные («рой» З. Баумана), не имеют четких пространственных ориентиров и состоят из ломаных линий (или, например, спираль, рис. 6), зачастую совсем не вписываются ни в одну из имеющихся систем координат. Они расположены скорее в горизонтальном измерении, чем в вертикальном. Узловые линии биографических изменений зачастую не совпадают точно с моментами статусных изменений в профессиональной занятости (типичные подписи у старшей группы: *приход в профессию, переход в другую фирму*), а описываются также и в терминах более широких личностных (биографических) изменений в образе или стиле жизни (типичные подписи у младшей группы: *жизненный кризис, начало самостоятельной жизни, переезд в центр, смена языка, помолвка*), — т.е. пространство «профессионального успеха» вписывается в более широкое понятие «жизненного успеха», где трудовая карьера занимает, скорее, место дополнительного фактора.

Если отталкиваться при дальнейшем анализе от этого, первично-визуального, сопоставления старшей и младшей когорты в понятиях социальных изменений, то, на основе более детальных, нарративных данных о субъективном восприятии «профессионального успеха» старшей когортой, полученных на первом этапе исследования в 2015 г., традиционную модель успешной трудовой карьеры у профессионалов можно представить через следующие категории:

- **обязательно-необходимый уровень образования** (лексические конструкции: *лишь бы высшее образование; институт — это престижно; куда все, туда и мы; без учения так пробегает дураком; без диплома бы я сейчас на этой должности просто бы не работал*);
- **карьерный рост** (лексические конструкции: *продвижение по служебной лестнице; карьерный рост; идти выше; от инженера до начальника отдела; я все время рос, рос, рос; я перескочил сразу через две ступени; отношения начальник-подчиненный; а мне всегда хотелось расти; я выиграл не в деньгах, а по статусу; все в моем подчинении*);
- **относительная свобода и мобильность** (лексические конструкции: *теперь я свободный; могу свой график регулировать; пуститься в свободное плавание; открылись новые возможности; начал с нуля, я решил — надо попробовать*);
- **ответственность** (лексические конструкции: *это должность ответственная; я не пугался ответственности; они мои распоряжения обязаны выполнять*).

Свою собственную «успешность» старшие профессионалы оценивали достаточно критично (лексические конструкции: *условно успешный; средне успешный; когда достигну чего-то в бизнесе, тогда буду считать себя успешным*; более подробно см. Семёнова, 2016).



В целом, вербальные представления о перспективах профессиональной карьеры у представителей старшей когорты обобщенно можно представить как статусные перемещения и достижения по мере карьерного роста и движения по карьерной лестнице (*подняться по карьерной лестнице, новая позиция руководителя отдела, быть начальником и иметь подчиненных*); через понятие волевого ресурса по мере движения к цели (*движение в направлении, достичь, добиться, подняться*); через понятие долга (*ответственность, долг; там же*).

На этом фоне представления об успехе представителей когорты молодых профессионалов в терминах постиндустриальной карьеры, уже на уровне первичного визуального анализа топографии их жизненных траекторий, отличаются скорее «неопределенностью» и «внесистемностью». Если у предшествующей когорты отмечалось одномерное понимание успешности как «достижение определенного руководящего статуса» в рамках бизнеса или государственной организационной пирамиды, то у молодой когорты одномерное представление об успехе приобретает более сложный, многоаспектный характер.

Новая тенденция состоит в отказе от прагматически-нормативного типа карьеры — восхождения по карьерным ступеням — и отказе от волевого компонента конкурентной борьбы в ходе такого прохождения (Ильин, 2015). Хотя необходимо добавить, что это лишь тенденция, выявленная на уровне биографического анализа, которая не свидетельствует об уровне ее распространенности в разных группах.

Для более детального рассмотрения данной тенденции к неопределенности карьерного пути в перспективе обратимся к данным глубинных интервью с представителями ИТ-индустрии, которые, по нашему предварительному предположению, более других профессиональных групп подвержены влиянию вновь появляющихся тенденций современного мобильного рынка труда.

### Направленность движения к профессиональному успеху

Основные тематические блоки, выявленные в ходе интервью с представителями ИТ-индустрии, можно обобщить в виде двух категорий: а) стремление к постоянным переменам (динамизация профессиональной карьеры) и б) стремление к улучшению своего профессионального статуса (индивидуализация успеха). Первоначально, на уровне гипотетических предположений и анализа литературы, предполагалось, что эти тенденции проявляются через следующие составляющие:

- **ориентация на мобильность**: избегать долгого пребывания на одном месте; бояться застоя и пассивности;
- **преобладание ориентации на горизонтальную мобильность**: смена работы не как стремление «вверх», а как возможность расширить свои профессиональные навыки;
- **ориентация на психологический комфорт при смене работы**: смена работы не вследствие экономического давления рынка труда, а как следствие психологической усталости (надоело), даже при осознании возможных рисков, связанных с подобными переменами.

При интерпретации полученных первичных данных эти предварительные, теоретически обоснованные параметры были уточнены. Для иллюстрации приведем несколько характерных цитат из интервью, проведенных с ИТ-специалистами:

*«Хочется больше разнообразия в работе, это возможно только в другом отделе. Монотонность давит, хочется чего-то нового, новые навыки в другом отделе. Время от времени хочется отойти куда-то в сторону, но не в вертикаль. Удерживает то, что тут я все*

знаю, а там — нет, а может быть другой начальник, другие человеческие отношения. Уйти в другой отдел, чтобы потренировать свои административные навыки, попробовать работу с людьми, больше командировок. Потому что раньше меня техника интересовала, детали там всякие, а теперь — новый интерес появился: люди» (Екатеринбург, м, 30 лет, ИТ)

«Ну, это сейчас, наверное, (у меня — ред.) какое-то время перемен, можно так сказать, когда что-то должно скоро произойти, видимо, какие-то этапы, видимо поменяться, потому что, ну, у меня уже созрело, что я должна изменить что-то в своей жизни. В работе. Не знаю, что... Просто у нас были какие-то планы на дальнейшую жизнь, выкупить квартиру — выкупили, машину купить — купили, лыжи новые, велосипеды, а дальше... Сейчас надо какие-то новые планы себе строить. Вот это момент обдумывания, каких-то построения новых планов. Дальше же к чему-то надо стремиться, нельзя же на месте стоять. Вот» (Екатеринбург, ж, 29 лет, ИТ)

«Люблю менять работу, как станет скучно, так и уйду. Но пока я доволен. Нас ведь что влечет — энтузиазм, а зарплатой доволен, это не вопрос зарплаты. Хочу быть в зоне комфорта...» (Екатеринбург, м, 30 лет, ИТ).

Уточненные на основании этих и подобных интервью параметры представлений о движении к успеху могут быть проинтерпретированы следующим образом.

**1. Целевая направленность: движение как цель-идеал.** Ориентация на мобильность, на движение «как процесс», многократную смену своей трудовой позиции на протяжении жизненного профессионального пути, стала тенденцией трудового поведения, зафиксированной уже у предшествующей, старшей когорты. Эта тенденция отмечена и является предметом изучения уже во многих исследованиях и на разных массивах. Здесь, скорее, хотелось бы отметить другое: неясность, неопределенность профессиональных устремлений дополняется отсутствием ориентации на цель, на «идеал»: старые социально-нормативные идеалы движения «вверх» перестают быть первичной целью, а какие-либо другие, новые — отсутствуют (хочется чего-то нового, хочется куда-то отойти, надо какие-то планы строить, дальше же к чему-то надо стремиться, нельзя же на месте стоять).

Из этих и подобных вербальных высказываний следует, что направление, целеполагание в представлениях о будущем своего профессионального пути остается неясным, неартикулированным, хотя представление о мобильности, стремление к сменам своего статуса артикулировано четко. Для дальнейшей интерпретации на основе сравнения со старшей генерацией как нельзя лучше подходит та самая, баумановская метафора «роя» как символического обозначения изменения морфологии человеческих взаимоотношений в современной культуре в ходе перехода от структурного способа организации социума к системе организации по принципу неопределенности и возможных рисков (Бауман, 2005), где главный успех — стремление к движению. На примере анализа вербальных высказываний наших респондентов-профессионалов, представителей информационной индустрии эта тенденция проявляется достаточно выпукло.

**2. Успех как карьерный рост/расширение компетенций.** Если говорить не об идеале, а хотя бы о векторе движения, то, в отличие от представителей старшего поколения традиционных профессионалов, ИТ-специалисты демонстрируют, скорее, ориентацию на движение «по горизонтали», чем «по вертикали», как более нейтральное по отношению к «углублению» своей профессионализации. Из интервью видно, чем прежде всего мотивировано такое стремление к горизонтальной мобильности: его можно трактовать как ориентацию на расширение своих компетенций в других, смежных профессиональных областях, а не на повышение или углубление квалификации в данной области (хочется отойти куда-то в сторону, но не в вертикаль, хочется попробовать свои



силы в чем-то другом, поработать в другом отделе). Другими словами, это ориентация на личностную самореализацию, на индивидуальный успех, а не на успех как достижение социально-значимого статуса или признание своих профессиональных качеств и заслуг со стороны социума (клиентов или профессионального окружения в понятиях «меня ценят»).

Интересно сопоставить подобные заключения с данными сравнительного российско-французского эмпирического исследования молодых ИТ-работников Е. Серезкиной, в результате которого автор приходит к выводу, что карьерные ориентиры российских и французских программистов существенно различаются: если французские сетуют на ограниченные возможности для продвижения, перехода «вверх», в систему управления проектами, то российские — наоборот, считают главным для себя расширение компетенций, а не карьерный рост. На основании этого автор делает вывод, что отсутствие возможностей для профессионального развития приводит к смене профессиональной траектории. Однако, возможно, здесь действует и другая тенденция: если для французских ИТ-работников характерны ориентация на продвижение и властный ресурс (что сулит большие дивиденды), то для российских работников этой же сферы более свойственна ориентация на статус «эксперта» и расширение своих полномочий, что, возможно, приносит им личные дивиденды (Серезкина, 2016: 140–141).

В нашем случае, «профессиональный успех как расширение компетенций» понимается респондентами как важный, скорее, с точки зрения личностного развития, а не развития карьеры, как расширение возможностей для саморазвития и самореализации:

*«Мое восприятие жизни и какого-то успеха: такая, довольно стабильная жизнь, которая дает возможность как-то развиваться самому, достигать чего-то большего благодаря самообразованию и самореализации»* (ИТ-индустрия, м, 38 лет, Алексей).

С одной стороны, это видимый результат ослабления установки на долговременное вхождение в определенную «профессиональную колею» (В. Ильин), с другой — это можно интерпретировать как проявление процесса биографизации трудовой карьеры и ориентации на внутриличностную мотивацию, чем как внешнее давление ситуации на рынке труда (*хочу быть в зоне комфорта*) и отсутствие волевого компонента в стремлении участвовать в профессиональной конкуренции.

В интервью проявилась также тенденция к психологизации профессионального пути (в терминах: *надоело, как станет скучно, так и уйду, хочу себя попробовать*), отмеченной и другими исследователями, о чем упоминалось выше.

Не экономические или властные внешние мотиваторы стимулируют перемену рабочего места, но сам индивид ищет «что-то новое», более подходящее его нынешнему настроению и изменившемуся вектору интересов, что проявляется в частой смене рабочих мест по собственной воле. Аргумент «надоело» и в наших интервью звучал достаточно часто.

### **Ритмика движения к успеху: интенсивность перемен и профессиональная ответственность**

Как уже упоминалось, пожизненная привязанность к одному рабочему месту предполагала высокую меру ответственности по отношению к своему работодателю. Теперешняя ценность параметра «скорости социальных перемещений» от одной позиции к другой ставит под вопрос значимость такой ответственности. Большинство наших респондентов за последнее десятилетие сменило 5–6 мест работы. Вот типичная траектория перемещений одного из профессионалов-программистов (Екатеринбург, м, 35 лет):

1. Государственная компания — защита информации, специалист-эксперт — 5 лет, «я считаю — засиделся».
2. Информационный центр — работа с серверами, зарплата выше, льготы — 1,5 года.
3. Телекоммуникационная компания — ведущий инженер, администратор, зарплата выше, нормальный график, льготы — 2 года.
4. Маленькая компания — зав. отделом информационной безопасности — 1 год.
5. Специализированная IT-компания — зав. отделом, отдел продаж, «надо было попробовать себя в сфере продаж» — 1,5 года.
6. Специализированная IT-компания — информационная безопасность.

Люди воспринимают время по-разному, в зависимости от того, как структурирована их жизненная практика, и когда происходит убыстрение времени (уплотнение событий на единицу времени), происходит и пересмотр системы и этики восприятия времени (Кастельс, 2008: 9). На субъективном уровне ценность «убыстренного времени», коротких временных интервалов в профессиональной биографии обосновывается по-разному, но для всех — это личностно-значимый, биографически-выверенный норматив, обоснованный собственным предшествующим опытом: «Я уже замерил для себя этот интервал. Как два года проходит — так и тянет сменить работу». Мотивируя подобные быстрые перемещения, респонденты и здесь прибегают скорее к психологической мотивации (скучно, все уже знаю, выть хочется), чем к прагматической экономической или статусной обусловленности.

*«Вопрос о смене работы для меня встает примерно раз в 2 года, вот, теперь думаю, м.б. переехать куда поближе к солнцу... Мечтаю работать удаленно и путешествовать: например, Бали, Таиланд...»*

*«Не так интересно, но обещали стабильную зарплату, потом что-то у них не пошло, и потом они мне отказали, а я уже уволился. И возвращаться обратно было вроде как уже не интересно. Для меня, как-то вот, 3 года — срок такой, когда мне становится не интересно уже на этом рабочем месте. Я уже все знаю, мне уже скучно. Ну, абсолютно неинтересно, вот, прямо выть захотелось» (Екатеринбург, м, 38 лет, Роман, ИТ)*

*«Люблю менять работу, как станет скучно, так и уйду. Но пока я доволен. Нас ведь что влечет — энтузиазм, а зарплатой доволен, это не вопрос зарплат. Хочу быть в зоне комфорта. Я думаю, ближайшие 2 года буду доволен. Я уже замерил для себя этот интервал. Как два года проходит — так и тянет сменить работу. А на прежнем месте — монотонный труд, поэтому и тогда задумался о переходе: год-два и здесь захочется нового. Мы люди увлеченные» (Екатеринбург, м, 30 лет, ИТ,)*

Один ракурс такого «ритма движения к успеху» уже был отмечен выше — избегание монотонности профессионального труда. Но, по-видимому, у процесса есть и другой аспект: быстрое истощение ресурса времени, что приводит к более быстрому пику профессиональной зрелости и восприятию «достигнутого рубежа» профессиональной зрелости уже в тридцатилетнем возрасте. Скорее всего, это соотносится с молодым (становящимся) «возрастом» данной профессиональной группы, где работают преимущественно молодые.

*«Нет, это рубеж — 35, что ли, где-то около того. Я уперся в ситуацию, что я вижу, что я подхожу под требования, но меня не берут. И после нескольких таких собеседований у меня возникло четкое понимание, что меня не берут из-за возраста. Я уже не молодой перспективный, мне уже за 30, почти 35. И я понимаю, что меня не берут из-за возраста. Такое четкое ощущение. Потому что я прихожу в компанию, там у них есть вакансия. Она, можно сказать, стартовая в области — подготовка коммутаторов, потом можно перейти*



*в отдел сопровождения. Я им вроде как подхожу, но не вижу в них заинтересованности. Собеседование прошел, ответил на все вопросы. «Ну да, мы Вам, наверное, позвоним». То есть, ищут молодых и перспективных. В итоге я там массу собеседований прошел, и у меня сложилось четкое ощущение, что после 30 уже тяжело устраиваться на работу» (Екатеринбург, м, 38 лет, ИТ)*

Таким образом, биографизация трудового пути приводит и к его структурированию исходя из собственного биографического опыта, а не из социально-регламентированных стандартов. Отсюда и менее интенсивное «вживание» в конкретную организационную структуру и определенную профессиональную колею, и как следствие — отказ от долговременной лояльности и верности профессиональному долгу перед конкретным нанимателем и клиентами. В результате параметр «профессиональной ответственности» в высказываниях представителей ИТ-индустрии почти не представлен, по сравнению с высказываниями представителей старшего поколения профессионалов.

Заявленный респондентами интервал 2–3 года пребывания на одном месте позволяет осмыслить этот временной отрезок как трудовой цикл в понятиях «глубины» вхождения в профессиональную колею: вхождение — адаптация — освоение — привыкание — выход. По-видимому, несколько месяцев требуется на вхождение в новые трудовые отношения, затем адаптация и освоение новых обязанностей в течение года, а уже через несколько месяцев работа воспринимается как привычно-монотонная, следует индивидуальное признание «надоело» и, как следствие, поиск нового рабочего места, что тоже занимает определенное время. Следовательно, до таких компонентов цикла, как «повышение квалификации» или «углубление профессиональных знаний» у работника не доходит, все заканчивается на стадии «неглубокой колеи». Здесь интересно отметить, что по этому качеству временной ограниченности трудового найма программисты-профессионалы, даже работающие в офисах, приближаются к категории прекариата, где, однако, ограничения в сроках и характере найма зависят больше от работодателя, чем от работника, т.е. у прекариата, в отличие от наших респондентов, этот уход предопределен внешним давлением, а не индивидуальным выбором.

Итак, на основе этих разнохарактерных параметров восприятия «профессионального успеха» у профессионалов-программистов мы приходим к выводу, что теоретические представления о современной профессиональной карьере как «неопределенной» и «внесистемной», прерывистой, с неглубокой профессиональной колеей подтверждаются эмпирическими данными, полученными при анализе глубинных интервью ИТ-профессионалов с использованием качественно различных методических инструментов (визуальный + текстовый анализ, сравнительные данные разных массивов). Кроме того, биографический подход позволил уточнить некоторые аспекты представлений о профессиональной карьере как динамичной и индивидуализированной. Как стратегия, конфигурация профессионального пути в социальном пространстве направлена не на достижение профессионального статуса, а на самореализацию и саморазвитие, чему способствует стремление к расширению собственных компетенций в смежных областях и быстрый ритм смены профессиональных позиций.

На нашем материале выявлены и уточнены дополнительные компоненты мотивационной структуры понимания профессионального успеха ИТ-профессионалами в новых условиях. Это движение без значимости цели-идеала («движение как процесс» versus «движение как цель») при возрастании значимости психологических мотиваторов, иногда даже в ущерб прагматическим. Быстрый ритм вхождения/выхода из определенной позиции приводит к снижению значимости профессиональной ответственности и повышения квалификации на данном рабочем месте, столь важных для современных профессионалов. Ценность проведенного анализа состоит не в том, что он фиксирует степень

распространенности данных тенденций среди разных групп профессионалов, особенно молодых, но в определении возможных перспективных тенденций на рынке высококвалифицированных услуг, поскольку профессиональная группа ИТ-специалистов в силу своей социальной специфики находится на передовых позициях по сравнению с традиционными профессиональными группами.

### **Заключение**

Цель данной статьи состояла в демонстрации на биографическом материале возможных новых тенденций в профессиональной культуре высококвалифицированных специалистов на примере сравнительного анализа старших/младших возрастных когорт и, на этом фоне, перспективной группы ИТ-специалистов. Для этой цели использовались различные параметры представления о трудовой карьере в понятиях профессионального успеха. Субъективные предпочтения в когортном разрезе, а также данные о субъективных представлениях «новых профессионалов» в лице профессионалов информационной индустрии позволили отследить подобные новые тенденции, связанные с современными изменениями на рынке труда. Нестабильность и неопределенность, которая свойственна современному рынку труда, во временной перспективе «текущего модерна» становится комфортной средой для профессионалов, ориентированных на риски и быстрые перемещения в процессе их трудовой карьеры.

Наше исследование показало дополнительные штрихи к этой тенденции: отсутствие целевых установок или идеального норматива в подобных перемещениях; вписывание профессиональной траектории в более широкие жизненные интересы и установки индивидов; преобладание психологической мотивации над прагматической. В целом можно сказать, что формируется ориентация «работника на себя», «работа ради самореализации» в противовес традиционной для профессионалов социальной функции «работы для других», «работа на клиента». Как следствие — появляется ориентация на прерывистую профессиональную трудовую мобильность, мотивированную и стимулированную собственными интересами больше, чем требованиями рынка труда.

Главная черта новой модели профессионального успеха, в субъективном восприятии ИТ-профессионалов — это неготовность долгое время исполнять одну и ту же монотонную работу, отказ от четкой ориентации на профессиональную карьеру как рост по служебной лестнице в угоду собственным профессиональным интересам (расширение профессиональных компетенций) и гедонистическому успеху в более широких рамках образа жизни («жизнь в свое удовольствие»). Трудовые обязанности и особенно их монотонный, некреативный характер вскоре формируют психологический «синдром усталости», работа становится скучной, индивиды ищут чего-то нового, более коррелирующего с их собственной моделью жизни или изменившимися интересами. Формируется модель профессионального успеха, ориентированная на избегание «профессиональной усталости», даже если это входит в противоречие с карьерным ростом (т.н. «психологические стимуляторы» смены места работы).

Социально-культурная ориентация на дестандартизацию и индивидуализацию профессионального пути заставляет людей действовать в режиме «режиссера» своей трудовой биографии. Здесь необходимо отметить возможную «концентрацию» данной тенденции в группе ИТ-специалистов, поскольку они на рынке труда обладают определенными преимуществами по сравнению с традиционными высококвалифицированными профессиями: в настоящее время их услуги достаточно востребованы на рынках труда, что позволяет им более свободно осуществлять трудовой выбор и передвигаться с одного рабочего места на другое при преимущественно психологической потребности к подобным переходам. Однако это не изменяет характера данных тенденций



на современном рынке труда, просто у работников ИТ-сферы они выражены более выпукло.

Флексибильный модерн требует адекватного типа поведения и определенной модели личности. В этих условиях только гибкие личности чувствуют себя успешно — те, кто психологически и психически готов к тому, чтобы не «укореняться» глубоко и надолго в той или иной профессиональной колее (Бауман, 2005). Как отмечено в нашем исследовании, это чревато ослаблением чувства профессионального долга и ответственности по сравнению со старшими возрастными когортами, действовавшими на основе принципа лояльности по отношению к своему «пожизненному» работодателю.

С другой стороны, с точки зрения структурно-организационных аспектов, на современном рынке труда в сфере высококвалифицированных услуг возрастают требования к профессионализму и ответственности работника. Эти требования могут быть реализованы только в результате интенсивного постоянного повышения полученной квалификации и постоянной сертификации рабочих мест — процесс, который может быть охарактеризован как процесс «постоянного подтверждения сертификатов» (credentialism, Collins, 1979, 1981). Это противоречие может стать источником роста напряженности на рынке труда в отношениях между работодателями, стремящимися к «углублению профессиональной колее» и работниками-профессионалами, стремящимися к «неглубокой», прерывистой колее, совпадающей с их собственными представлениями о карьере, но не совпадающей с экономическими и социальными интересами организационной структуры. Указанное противоречие может привести и приводит к новым профессиональным рискам и нестабильности на рынке труда.

### Литература

- Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. М.: КомКнига, 2005.
- Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012. 236 с.
- Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005. 390 с.
- Бауман З. Российская модернизация в условиях текучего модерна. Стенограмма выступления // Фонд «Стратегия 2020» (сетевое издание), 31.05.2011. URL: <http://modernity-centre.org/2011/06/02/bauman-04/> (дата обращения: 14.07.2016)
- Земнухова Л. В. Профессиональная общность работников сферы информационных технологий: сетевой аспект // Социологические исследования. 2014. № 1. С. 146–150.
- Ильин В. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории // Журнал исследований социальной политики. 2015. Том 13. № 4. С. 515–526.
- Ипатова Н. А. Дискурсивная модель профессионального сообщества // Журнал социологии и социальной антропологии. 2009. Т. 12. № 3. С. 82–93.
- Осташкова О. А. Профессиональная карьера молодых специалистов в условиях постиндустриального общества // Вестник Томского государственного университета. 2012. № 364. С. 36–38.
- Семенова В. В. Паттерны вертикальной мобильности профессионалов в период социальных трансформаций: социобиографический подход // Социальная мобильность в России: поколенческий подход. М.: ИС РАН, 2017. С. 157–177.
- Сережкина Е. В. Социально-организационный подход в исследованиях феномена стресса на работе (на примере работников ИТ-фирм России и Франции). Диссертация на соискание степени кандидата социологических наук. НИУ ВШЭ. 2016.
- Урри Дж. Мобильность и близость // Социологические исследования. 2013. № 2. С. 3–14.
- Шкаратан О. И., Инясевский С. А., Любимова Т. С. Информационные производители как основные акторы развития новой экономики: Препринт WP7/2007/04 (Серия WP7: Теория и практика общественного выбора). М.: ГУ ВШЭ, 2007. 72 с.

Adams V., Murphy M. & Clarke A. Anticipation: Technoscience, life, affect, temporality // *Subjectivity*. 2009. 28 (1). P. 246–265.

Atkinson W. Class, individualization and late modernity. In *search of the reflective worker*. Palgrave, 2010.

Bröckling U. Gendering the enterprising self. Subjectification programs and gender differences in guides to success. *Distinction // Scandinavian Journal of Social Theory*. 2005. 6(2). P. 7–25.

Castells M. *The Rise of the Network Society*. Second edition. Blackwell Publishing Ltd., 2010.

Dausien B., Hanses A., Inowlocki L., Riemann G. *The Analysis of Professional Practice, the Self-Reflection of Practitioners, and their Way of Doing Things. Resources of Biography Analysis and Other Interpretative Approaches // FQS*. 2008. Vol. 9. N 1.

Gold S. Using photography in studies of immigrant communities. In Gregory C. Stanczak (Ed.), *Visual research methods: Image society and representation*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2004. P. 141–166.

Hughes E. C. *Careers // Qualitative Sociology*. 1997. Vol. 20. N 3. P. 389–397.

Kazmierska K. Narrative interview as a method of biographical analysis // *Qualitative Research: Different Perspectives, Emerging Trends /Ed. By Fikfak J., Adam F., Garz D. Lublyana: Institute za slovansko narodostije. ZRC SAZU*, 2004. P. 156–172.

Miles F., Savage M. and Bühlmann F. Telling a modest story: accounts of men's upward mobility from the National Child Development Study // *The British Journal of Sociology*. 2011. Vol. 62. Iss. 3. P. 418–441.

Müller R. Racing for What? Anticipation and Acceleration in the Work and Career Practices of Academic Life Science Postdocs // *FQS*. Vol. 15. N. 3. Art. 15. September 2014.

O'Neill M. The slow university: Work, time and well-being // *Forum: Qualitative Social Research*. 2014. 15(3). Art. 14. URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1403146> (дата обращения: 12.02.2017).

Savage M., Cunningham N., Devine F., Friedman S., Laurison D., McKenzie L., Miles A., Snee A., Wakeling P. *Social Class in the 21st Century*. London: Pelican an imprint of Penguin Book, 2015.

Schütze F. Biographical counselling in rehabilitative vocational training. Part 2. Biography analysis on the empirical base of autobiographical narratives — how to analyze autobiographical narratives interviews [Internet]. Magdeburg University, 2007. P. 1–51. URL: <http://www.uni-magdeburg.de/zsm/projekt/biographical/1/B2.1.pdf> (дата обращения: 05.12.2016).