

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВА

Рассмотрены характеристики рынка труда и особенности трансформации организационных структур постиндустриального общества в контексте их влияния на профессиональную карьеру. Представлены изменения представлений о карьере. Сделан вывод о возможностях и ограничениях профессиональных карьер молодых специалистов.

Ключевые слова: гибкий рынок труда; карьера; карьерные возможности молодых специалистов.

Работа, профессия, карьера – это те понятия, без которых современный человек не мыслит свою жизнь. В индустриальном обществе они приобрели столь существенное значение, а в постиндустриальном – трансформируются, не теряя своей значимости. Под воздействием технологической революции меняется профессиональная структура, о чем свидетельствует появление новых профессий и новых форм занятости, таких как работа на дому, стрессовая неделя (4 дня), фриланс, дауншифтинг и т.д. Безусловно, эти изменения отражаются на переустройстве институтов рынка труда.

Сегодняшние молодые специалисты, отправляющиеся на поиски работы и решающие вопрос конструирования карьеры, сталкиваются с принципиально иной ситуацией, чем их сверстники 15–20 лет назад, и учитывать нужно не только локальный контекст (отдельно взятой страны), но и глобальный. Современное глобальное общество описывается с помощью разных терминов – «информационное общество», «общество текучего модерна», «постмодерн» и пр.; не вдаваясь в тонкости терминологии, мы проследим общие тренды, касающиеся трансформации рынка труда и поведения индивидов.

В нашей статье мы рассмотрим характеристики, которые приобретает современный рынок труда в постиндустриальном обществе; как меняется само понятие «карьера»; какие возможности и ограничения появляются у молодых специалистов исходя из сегодняшней повестки дня.

Характеристики рынка труда в постиндустриальном обществе. Одна из ключевых характеристик современного рынка труда – гибкость. Ричард Сеннетт, определяя это качество, использует метафору дерева, которое «...способно уступать силе и обретать себя снова; это испытание и восстановление одновременно... это способность адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам, но не ломаться под их воздействием» [1. С. 59]. Современный гибкий рынок труда, предполагает, во-первых, работодателей, способных уволить своих сотрудников в любой момент и без компенсаций, во-вторых, работников, которые не ориентированы на долгосрочную, постоянную работу [2]. 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.

Нынешние молодые специалисты вряд ли предполагают найти место работы (компанию) и даже профессию на всю жизнь. Они готовы переходить с одного места работы на другое, не ограничивая себя долгосрочными контрактами и обязательствами. Работа стала носить краткосрочный характер – без гарантий, без привязанности к месту, коллективу и условиям труда.

З. Бауман сравнивает ее с кемпингом, где человек «останавливается на несколько ночей, и который можно покинуть в любой момент, если не предоставлены обещанные удобства или представленные вдруг разочаровались» [2. С. 31]. 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 опасны, поскольку парализуют и приводят к неспособности быстро реагировать на меняющиеся обстоятельства. Постоянная и непрерывная технологическая революция превращает обретенные знания и усвоенные привычки из блага в обузу и быстро сокращает срок жизни полезных навыков [2].

Неопределенность, или неясность, – еще одна характеристика постиндустриального общества, для нас она имеет существенное значение относительно рынка труда. Система найма в постмодернистическом обществе представляет собой множество разнообразных сфер, в каждой из которых постоянно утверждаются и переутверждаются свои «правила игры». Индивиды не имеют четких представлений о том, как они должны действовать. Это ситуация, когда нет никаких ясных «правил игры», даже если они есть, то часто отменяются задолго до окончания взаимодействия. Неопределенность уже не рассматривается как результат исторических катаклизмов, которые нужно переждать и жить дальше в соответствии с выработанными стандартами поведения. Великая депрессия, распад СССР, перестройка – примеры тяжелых исторических периодов, когда сложно было прогнозировать будущее и предугадывать, какие стратегии поведения будут более или менее выигрышными и что вообще ждет «за поворотом». Люди надеялись, что вот-вот беспокойные времена закончатся и начнется нормальная жизнь. Сегодня неопределенность стала восприниматься как норма, она вплетена в ткань социальной реальности, уже никто не ожидает завершения нестабильного времени. Любой здравомыслящий индивид покоряется и соглашается с ней. Он готов менять себя и свое поведение, поскольку очевидны последствия определенности, которую демонстрируют бедные и / или безработные как внутри страны, так и за ее пределами. В данной ситуации, выбирая тот или иной стиль поведения, каждый понимает, что идет на риск и ответственность за потери возлагается только на самого индивида.

Энтони Гидденс утверждает, что «понятие риска становится центральным в обществе, которое прощается с прошлым, с традиционными способами деятельности, которое открывается для неизведанного будущего» [3. С. 4]. В условиях быстрых технологических изменений прошлый практический опыт перестает быть ценным.

Риск перестает рассматриваться как поведение, свойственное только экстраординарным, авантюрным личностям, он становится повседневной необходимостью. Каких бы высот ни достиг индивид, ничто не дает ему гарантии остаться на вершине, всегда есть опасение сорваться вниз. Мотив, которых заставляет людей идти на риск, – это страх бездействия, он вписан в историю трудовых карьер.

Трансформация институтов рынка труда касается также появления новых организационных структур. Если в обществе простого модерна мы имели дело с иерархическими организационными структурами, то в позднем модерне большее значение приобретают сетевые организации, кроме этого возрастает доля специалистов, которые не хотят вписываться в какие-либо организационные структуры, предпочитая самозанятость и фриланс. Эти изменения предполагают иную логику поведения индивидов как в рамках организаций, так и вне их.

Бюрократические организации были описаны Вебером как наиболее эффективные: четкая иерархическая структура, развитая вертикаль власти, установленные правила, которым подчиняются все без исключения, в равной степени являются регулятивами действий для рядового специалиста и для руководителя. Все эти характеристики приводят к тому, что структура ограничивает поведение индивида, она требует повторяемости, рутинности и типичности действий; рационализировать использование времени.

В сетевых организациях акцент делается на горизонтальной сети, «которая подразумевает децентрализацию ее единиц и наделение каждой из них растущей автономией, позволяющей им конкурировать друг с другом» [4]. Можно сказать, что это, прежде всего, плоская иерархия и командный менеджмент, где роли распределяются в зависимости от выполняемых задач. Сетевая структура предполагает открытость изменениям, готовность идти на риск, мобильность и установление правил взаимодействия «до востребования».

Бауман эти изменения облачает в следующую терминологию, он говорит, что на смену структурного способа организации приходит организация по принципу роя. «Рой – принципиально иная структура. Она не предполагает четкого и директивного распределения ролей, здесь существуют свои разведчики и свои искатели. В рое имеются разные способы действий – от принуждения до соблазна и оболванивания. Главный секрет успеха роя – стремление к движению» [5].

Итак, современный рынок труда можно охарактеризовать как гибкий, неопределенный и полный риска, это рынок неполных занятости и краткосрочных контрактов, типичных для позднего модерна, об этом свидетельствуют работы как западных, так и отечественных исследователей¹. В этих условиях каждый противостоит и борется с неопределенностью и риском, рассчитывая только на свои собственные силы. Отсутствие долгосрочных правил взаимодействия стирает необходимость в совместной борьбе за права и нивелирует деятельность профсоюзов. Одно из возможных решений проблемы безработицы – вторичная занятость, то, что американцы называли бы стратегией «не хранить все яйца в одной корзине». Переход от бюрократической

организации к сетевой обуславливает совершенно иной тип трудового поведения – конструирование карьерных траекторий, новой системы типизации поведения и, соответственно, более чувствительных инструментов для установления и анализа этих изменений.

Карьера в постиндустриальном обществе. В существующем многообразии видов карьер можно выделить два основные: «вертикальная» – перемещение верх-вниз в квалификационной структуре – и «горизонтальная» – перемещение без качественного изменения профессии и квалификации. С появлением сетевых организаций эта линейная направленность меняется, превращается в кривую, зигзаг, пунктирную линию и в конце концов совсем не вписывается в какие-либо оси координат. Появляются не только новые траектории карьеры, но и меняется само содержание этого понятия. «Упраздняется карьера, в старом английском смысле этого слова, как тропы, по которым люди могут путешествовать; надежные и устойчивые тропы деятельности – теперь “иностранцы” территории» [1. С. 250]. Эта метафора «иностранцев территорий» говорит об открытости возможностей, широком спектре вариантов выбора, а также об отсутствии четких представлений о том, к чему следует стремиться. Простой модерн задавал ориентиры, стандарты, кодексы, согласно которым люди, принадлежащие к тому или иному классу, имели схожие стили поведения и жизненные шансы. Осознание своей идентичности, принадлежность к классу определяли пределы достижимости и пути, по которым можно пройти, чтоб достичь желаемого. В постиндустриальном обществе изменилась социальная структура, нельзя сказать, что классы изжили себя, они стали более дифференцированными, на смену заданным стандартам пришли разнообразные стили жизни и механизмы подражания.

Нет однозначных образцов, идеалов и рецептов достижения успешной карьеры, да и само понятие успеха меняется. «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» [2. С. 55].

Если раньше биографический проект был более или менее прогнозируем (упрощено он выглядел так – получение высшего образования, работа рядовым сотрудником, продвижение по должностной лестнице с последующим выходом на пенсию), то сегодня уже нет такой последовательной связи между образованием и работой, процесс приобретения знаний и навыков продолжается в течение всей карьерной траектории. Временная безработица, деквалификация и смена места работы – список явлений, с которыми сталкивается почти каждый.

В условиях гибкости, неопределенности и риска, когда нестабильным становится все – работа, дом, семья, личная жизнь, – единственное, что имеет смысл, к чему следует стремиться, – это раскрытие своей соб-

ственной сущности и индивидуальности. В обществе, где нет устойчивых и ясных правил, где мы не можем найти ничего постоянного, основания карьерного пути нужно искать внутри себя. Необходимо стремиться раскрыть сильные и осознать слабые стороны своей личности, определиться с тем, чего ты желаешь достичь, установить свои собственные ориентиры и включаться в социальные практики. Но до включения, до того, как выбор сделан, до того, как усвоен некоторый набор знаний, умений и навыков, индивид должен продумать последовательность карьерных выборов, которые ему предстоит совершить. До участия в тех или иных практиках – строительство небоскребов, продажа кока-колы, сочинение музыкального произведения, создание своего собственного дела и т.д. – индивид знает, кем он хочет стать. И мы можем предположить, что изменения в карьерных траекториях происходят даже тогда, когда что-то меняется на уровне амбиций. Но чем больше индивид «пытается рефлексивно выработать свою самоидентичность, тем больше он понимает, что будущие результаты формирует текущая деятельность» [4. С. 17].

«Сомнение в том, что совершенный выбор соответствует твоей индивидуальности, твоей внутренней сущности, – одна из последних характеристик постмодернизма» [6. С. 12]. Мы не хотим сказать, что эти действия характеризуют всех или многих, нет, только тех, кто воспринимает социальную реальность именно в категориях риска, неопределенности и гибкости. И если отмеченные выше ориентиры являются реальными, то биография должна непрерывно проверяться на соответствие желаниям и стремлениям личности.

«Написание» своей собственной жизненной биографии (и карьерной в частности) приобретает все большее значение. А.Ю. Согомонов вслед за Гидденсом использует термин «рефлексивная биография», т.е. зависящая от индивидуализированных решений человека [7], а не предписанная нормами, intersubjectivными правилами общества. Реализуя свой карьерный проект, молодые специалисты скорее ориентируются

на собственные предпочтения, стремления, притязания, чем на установленные обществом временные, меняющиеся образцы поведения.

Хенк Винкен, изучая карьерные установки голландской молодежи, вводит несколько концептуальных терминов, характеризующих жизненный путь в рефлексивной современности, – дестандартизация, биографизация и динамизация². «Дестандартизация биографии заставляет людей полагать, что они режиссеры и продюсеры собственной жизни» [6. С. 10]. Как следствие растет недоверие существующим нормам и социальным институтам, производящим рекомендации для типичных, стандартных образцов биографии. Человек, оказавшийся в ситуации множественного выбора траекторий карьеры, должен осознавать, что определенный шаг открывает перед ним спектр возможностей и в то же время отрезает его от других перспектив и делает их недоступными. «Способность предвидеть последствия совершенных выборов, управление неизвестностью – это не только компетенции планировать и организовывать, но прежде всего компетенции быть открытым стечению обстоятельств, в которых раскрывается нетипичное *par excellence*: свое собственное будущее» [6. С. 12].

Несмотря на то что в постиндустриальном обществе не заданы траектории развития карьер и есть возможность создания своего уникального карьерного пути в соответствии с собственными желаниями, нельзя отрицать давление социальной структуры. Мы предполагаем, что способность быть открытым новым возможностям, перемещение из организации в организацию в поисках более выгодных условий доступны только высокоресурсным специалистам, т.е. тем, у кого уже есть высокий уровень образования, заработной платы и другие ресурсы, которые считаются значимыми. Низкоресурсные специалисты вынуждены смиряться со стабильной неудовлетворенностью рабочим местом, это та ситуация, которую Мертон назвал «эффектом Матфея» – «Всякому имеющему дастся и приумножится, а у неимеющего отнимется и то, что имеет» [8. С. 1538].

ПРИМЕЧАНИЯ

¹ Кастельс М. Информационная эпоха: экономика общество и культура. URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/index.php (дата обращения: 15.06.2012); Бурлуцкая М.Г. Профессиональная мобильность в постиндустриальном обществе: изменение моделей профессионального успеха. URL: <http://www.hse.ru/data/2012/04/13/1251580454/КонференцияТом3.pdf> (дата обращения: 15.06.2012); Гемпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. Рынок труда: «пейзаж после кризиса». URL: <http://www.gosbook.ru/node/31062> (дата обращения: 15.06.2012).

² Дестандартизация расщепляет социальные роли и фазы жизненного пути. Биографизация усиливает биографическую рефлексивность, особенно в форме представления своего будущего и отслеживания соответствия этого будущего предпочтениям человека. Динамизация характеризует постоянный поток изменений [6].

ЛИТЕРАТУРА

1. Сеннет Р. Коррозия характера. М. : Тренды, 2004. 296 с.
2. Бауман З. Индивидуализированное общество. М. : Логос, 2005. 390 с.
3. Гидденс Э. Судьба, риск и безопасность // THESIS. 1994.
4. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика общество и культура. URL: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Polit/kastel/index.php (дата обращения: 15.06.2012).
5. Бауман З. Российская модернизация в условиях текущего модерна URL: <http://strategy-2020.com/ru/article/rossiiskaya-modernizatsiya-v-usloviyakh-tekuchego-moderna> (дата обращения: 15.06.2012).
6. Vinken H. New Life Course Dynamic? Career Orientations, Work Values and Future Perceptions of Dutch youth // Young. 2007. Vol. 15(1). P. 9–30. URL: <http://you.sagepub.com/cgi/content/abstract/15/1/9> (дата обращения: 15.06.2012).
7. Согомонов А.Ю. Генеалогия успеха и неудач. М. : Солтэкс ; Невский Простор, 2005. 384 с.
8. Библия. Книги священного писания Ветхого и Нового Завета. Брюссель : Жизнь с Богом, 1989. 2536 с.

Статья представлена научной редакцией «Философия, социология, политология» 2 сентября 2012 г.