

# СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА

УДК 316.477:005.966(470+571)

В.В. Солодников, И.В. Солодникова

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА 40-ЛЕТНИХ РОССИЯН: ЭТАП СТАБИЛИЗАЦИИ.

*СОЛОДНИКОВ Владимир Владимирович – доктор социологических наук, профессор кафедры прикладной социологии Российского государственного гуманитарного университета (РГГУ). E-mail: solodnikov@mail.ru;*

*СОЛОДНИКОВА Ирина Витальевна – доктор социологических наук, профессор кафедры социальной психологии РГГУ. E-mail: 14a20ivs@mail.ru*

В статье рассматриваются классические модели развития карьеры, в которых выделяется стабильный этап. Анализ карьерного пути москвичей 40-летнего возраста показывает, что «в чистом виде» этап стабилизации карьеры наблюдался редко, в основном у врачей. Чаще встречается стабилизация карьеры, сопровождаемая подъемами и спадами. Отмечена «стабилизация без стабилизации» – непрерывные профессиональные изменения на основе самосовершенствования и высоких профессиональных запросов. Обнаружено, что особенности развития карьеры связаны с типом идентичности личности, макросоциальными изменениями и событиями личной/семейной жизни.

**Ключевые слова:** развитие карьеры; стабилизация карьеры, модели (паттерны) карьеры, дауншифтинг.

Мы продолжаем анализ профессионального пути наших современников, россиян среднего возраста.<sup>1</sup> Ранее были рассмотрены выбор профессии и неустойчивый этап карьеры, связанный со сменой мест работы. Теперь обратимся к следующему этапу развития карьеры – ее стабилизации. В качестве первого шага предпримем вторичный анализ имеющихся теоретических подходов.

© Солодников В.В., Солодникова И.В., 2011

<sup>1</sup> См.: В.В. Солодников, И.В. Солодникова. Профессиональная карьера 40-летних россиян: выбор профессии // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2011. №1 (101); В.В. Солодников, И.В. Солодникова. Профессиональная карьера 40-летних россиян: смена места работы // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2010. №4 (98).

Прежде всего обращает на себя внимание, что большинство исследователей изучают мужской профессиональный путь. Для западных ученых это связано с относительно поздним массовым выходом женщин на рынок труда (1960–1970-е годы). Так, Дж. С. Раш, Эй. С. Пикок, Г.Т. Милкович выделяют в мужской карьере стадии стабилизации и сохранения (вторая и третья стадии) [1].

На стадии *стабилизации* (от 31 до 45) мужчина интенсивно работает, чтобы осуществить свою Мечту. В начале этого периода напряженность профессиональной жизни часто оплачивается продвижением по карьерной лестнице или увеличением заработка, а к концу, как правило, наблюдается замедление этого процесса, но удовлетворенность работой обычно выше, чем прежде. Отчасти это происходит потому, что сама работа становится более сложной и интересной.

На стадии *сохранения* (от 45 до 60 лет) возможности профессионального роста и изменения в работе мужчины уменьшаются. Большинство из них достигают своего профессионального «потолка». Становится ясно, реализовалась Мечта мужчины или нет. Примечательно, что, согласно данным ряда исследователей, мужчины в середине жизни перестают оценивать себя с точки зрения своих производственных успехов, снижая тем самым их субъективную значимость.

Еще один специалист по развитию карьеры Р. Хайвергист (цит. по: [2]) выделяет следующие этапы ее развития. *Становление профессионала* (от 25 до 40 лет). Взрослые совершенствуют свое профессиональное мастерство в рамках возможностей, предоставляемых работой, и начинают продвигаться вверх по служебной лестнице. *Работа на благо общества* (от 40 до 70 лет). Работники достигают пика своей профессиональной карьеры. Они начинают задумываться о той гражданской и социальной ответственности, с которой сопряжен их труд, и находить время для выполнения своих обязательств перед обществом. По мнению Хайвергиста, на этих этапах происходит накопление профессиональных навыков и формируется стабильная работа на благо общества.

Один из самых известных и цитируемых теоретиков развития карьеры – Д. Супер выделял пять стадий в развитии карьеры (цит. по: [3]). Третий и четвертый ее этапы предполагают карьерный рост и стабилизацию профессионального положения.

Некоторые авторы не задают четких возрастных границ прохождения различных стадий карьеры. Однако можно с большой долей уверенности назвать этапы карьерного развития, в ходе которых человек совершенствуется как профессионал.

Для Е.А. Климова это:

«*Стадия мастера*, когда о работнике можно сказать, что он лучший среди обычных и хороших, т.е. работник заметно выделяется на общем фоне.

*Стадия авторитета* означает, что работник стал лучшим среди мастеров. Естественно, не каждый работник может достичь этого уровня.

*Стадия наставника* – высший уровень работы любого специалиста. Эта стадия интересна тем, что работник становится не просто великолепным специалистом в своей области, но и Учителем, способным передать лучший свой опыт ученикам и воплотить в них часть своей души (лучшую часть души)» (цит. по: [4]).

Э.Ф. Зеер [5] применительно к личностной зрелости (от 33 до 60 лет) выделяет стадию карьеры, которая характеризуется наращиванием профессионального мастерства.

Таким образом, все перечисленные подходы к периодизации трудовой траектории личности объединяет следующее:

- 1 После этапа, когда возможна смена не только места работы, но и профессии, наступает фаза стабилизации.
- 2 Во время этой фазы мужчина (работник) либо наращивает свое профессиональное мастерство, либо поднимается по служебной лестнице в организации.
- 3 Перед выходом на пенсию мужчина (работник) стремится сохранять свое профессиональное положение.
- 4 Закономерным развитием/этапом профессиональной карьеры является формирование менторских отношений с младшими коллегами.

Рассмотренные выше подходы к развитию карьеры в период ее стабилизации предполагают, что человек совершенствуется в своей профессии (будь то вертикальная, сопровождающаяся должностным ростом, или горизонтальная карьера, подразумевающая совершенствование профессионального мастерства с возможностью перехода в другую организацию на тот же профессиональный уровень).

При этом следует иметь в виду, что подобное видение профессионального пути было характерно для времени, когда такие социальные обстоятельства, как пожизненный найм и одно место работы на всю жизнь еще были реальностью для значительного количества занятых в общественном производстве. Так, Д. Супер в своей популярной концепции развития карьеры мужчины (1957 г.), рассматривал в первую очередь паттерны карьеры, характерные для «белых воротничков», белых мужчин из среднего класса, имеющих университетское образование.

Сегодня в развитии карьеры происходят существенные изменения, в частности, вероятность проработать всю жизнь (или ее основную часть) в одной организации уменьшается. По мнению В.А. Толочек, сформировались новые социальные тенденции в развитии профессионального пути: «возрастание роли случайных обстоятельств, снижение меры социальных санкций за неуспех, увеличение продолжительности жизни, снижение степени прочности браков, увеличение числа творческих профессий и их представителей, которые могут себе позволить большую свободу самовыражения, чем в прошлом, выравнивание стартовых условий, выступающих в роли детерминант развития карьеры, например, второе высшее образование, повторные браки, миграция, новая работа» [6].

Эти и другие изменения социальных условий построения карьеры, когда, например, нормой становится вынужденная или добровольная смена работы, привели к появлению новых подходов к интерпретации карьеры.

Так, с точки зрения ряда исследователей, например, Супера, в западных обществах все больше работников, как мужчин, так и женщин, отказываются от быстрой карьеры (*off the fast track*), полагая, что стремительный карьерный рост не всегда вознаграждается должным образом. Более того, возникло предположение, что линейную карьеру практиковали в основном мужчины поколения бэби-бумеров ( рожденные в 1946-1964 годы). Однако сам Супер настаивал на том, что альтернативные карьерные траектории более характерен для мужчин и женщин, принадлежащих к поколениям, вступившим на рынок труда значительно позднее бэби-бумеров. Более того, он допускал возможность, что карьеры некоторых работников могут быть нелинейными, прерывистыми. Эти его идеи были поддержаны и развиты другими исследователями.

По мнению Р. Гулда [3, р. 11], закономерные изменения в карьере могут быть связаны с переосмыслинением отношения к работе в различные периоды жизни человека, т.е. отношение к труду меняется от десятилетия к десятилетию. В двадцать с небольшим лет американец рассматривает работу как основной способ отделиться от родителей и почувствовать себя взрослым. В период от тридцати до сорока лет он стремится к достижению карьерного успеха, поскольку значительная часть американцев в этом возрасте еще верят, что работа может защитить их как от социальных потрясений, так и от личных невзгод. После сорока лет многие американцы понимают, что их вера в то, что «работа сделает меня счастливым», была ошибочной. Они становятся более озабочены своим внутренним миром, с большим желанием осуществляют менторинг (руководство более молодыми коллегами). Ставясь старше, мужчины находят в работе возможность почувствовать себя моложе. Гулд обнаружил также, что мужчинам, которые не чувствуют связи между своим внутренним миром и работой, с большей вероятностью присущ низкий уровень профессионализма. Но это обстоятельство может вести к стремлению найти другую работу.

Э. Шейн [3] предложил комплексное понимание карьеры человека. Во-первых, он предположил, что профессиональный путь работника обладает тремя измерениями или осьми: иерархическое направление движения вверх по административной лестнице внутри организации; функциональное или техническое измерение, которое предполагает развитие дополнительных возможностей и знаний за счет овладения смежными профессиями или смены рабочего места; внутреннее круговое направление, в котором люди двигаются от периферии к центру. Такое движение наблюдается тогда, когда работник все более полно овладевает нюансами своей профессии, и поэтому он все больше доверяет коллегам или организации, к которой принадлежит.

Во-вторых, Шейн выделяет последовательность стадий, через которые проходит работник. Применительно к интересующему нас отрезку карьеры (ее стабилизации) это три стадии:

- 1 Стадия, протекающая как кризис середины карьеры (35-45 лет). Это период переосмыслинения, когда работник решает, будет ли он развивать текущую карьеру, и какое место она будет занимать в его жизненном укладе в целом;
- 2 Стадия, включающая в себя два возможных направления профессиональных изменений: а) стать лидером (руководителем). Принимающие эту роль, становятся ответственными за долгосрочное планирование и подготовку будущих лидеров. При этом выборе направления развития карьеры возраст работника впоследствии оказывается менее значим; б) принять роль неруководителя (от 40 лет до пенсии). Те, кто принимают эту роль, становятся менторами (наставниками), совершенствуют альтернативные по отношению к работе интересы и навыки, уменьшают свою рабочую нагрузку, чтобы преуспевать в других сферах.
- 3 Стадия, в которой значение работы в жизни человека и ее влияние на другие аспекты жизнедеятельности снижается. Возрастной период этой стадии автор также определяет от 40 до пенсии, но, на наш взгляд, она протекает индивидуально, например, в зависимости от решения, принятого на предыдущей стадии.

В-третьих, согласно Шейну, на развитие карьеры работника влияют «якоря карьеры», которые определяются ведущими ценностями человека. При этом, когда человек попадает в условия, которые не конгруэнтны (не удовлетворяют) его ценностям, он не может быть успешным, карьерный якорь «отбрасывает» его в ситуацию, более релевантную его базовым ценностям. Сам автор выделяет восемь карьерных якорей: технический, менеджерский, безопасности/стабильности занятости, креативности/предпринимательства, автономии/независимости, служения/посвящения себя Цели, изменения и стиля жизни.

Таким образом, комплексная модель развития карьеры, по Шейну, включает в себя: распознавание движения в трех направлениях (вертикальное, горизонтальное, круговое); карьерный рост, предполагающий прохождение определенных стадий; ценности, которые направляются (управляются) индивидуальными ценностями – «якорями карьеры».

И, наконец, М. Драйвер [3, р. 13] предложил четыре модели карьеры в зависимости от постоянства/изменчивости карьерных выборов:

- 1 Линейная (близкая модели Супера): с восходящим движением внутри организационной иерархии и направленная на высокие профессиональные достижения. Карьерные решения принимаются рано и редко переосмысливаются.
- 2 Устойчивая статусно/экспертная характерна для тех, кто рано выбрал свою карьеру и осуществляет ее без изменений. Эти работники мотивированы безопасностью работы и стабильностью или возможностью наращивать компетенцию и свои экспертные навыки.
- 3 Спиральная присуща тем, кто мотивирован саморазвитием, креативностью и желанием помогать развиваться другим. Эти люди постоянно переоценивают свои карьерные выборы, предпринимая карьерные перемещения каждые 5-7 лет.
- 4 Переходная карьера выделяет тех, кто совершает постоянные карьерные выборы, с частотой раз в 1-4 года. Они, как правило, реализуют горизонтальную карьеру, меняя рабочие места в стремлении обрести и/или сохранить независимость и автономность.

Свои дальнейшие представления о карьере Драйвер связывал с предпочтаемыми организационными культурами, развивающими разными фирмами и соответствующими четырем типам карьер. Например, человек с линейным карьерным паттерном выберет организацию, дающую возможность для вертикального карьерного роста. А работник со спиральным карьерным паттерном выберет организацию, в которой возможны кроссфункциональное развитие и множественные перспективы для личностного развития. Те, кто реализует устойчивую статусно-экспертную карьеру, выберут стабильные организации с хорошим социальным пакетом. Личности с переходной карьерой предпочтут организации, которые дают возможность менять рабочие места. Те, кому удалось согласовать свои представления о карьере с организационной культурой, имеют наилучшие возможности удовлетворять свои потребности и получают наибольшее удовлетворение от работы.

Таким образом, усложнение представлений о стабилизации карьеры связано с пониманием сокращения этого этапа или его «дроблением», работник переживает несколько

стабильных этапов на своем профессиональном пути. Кроме того, наряду с профессиональным ростом или стабилизацией в работе начинают рассматриваться другие аспекты и возможности развития карьеры.

Усложняет картину профессиональной жизни исследование карьеры женщин. На рынок труда американки массово стали выходить в 70-е годы XX века. Зарубежные исследователи отмечают, что карьера женщин почти всегда прерывиста. Женщины часто делают карьерные выборы, исходя из нужд и интересов своего ближайшего социального окружения, а не интересов обязательного карьерного роста или увеличения доходов.

В нашей стране практически все женщины на протяжении советской ее истории работали. Это справедливо и по отношению к женщинам исследуемого нами поколения. Их профессиональная социализация начиналась в то время, когда не работать было практически нельзя, так как это осуждалось общественным мнением. Затем в ходе социальных изменений конца 80-х и 90-х годов вновь появляется прослойка неработающих женщин, по разным причинам ставших домохозяйками.

Еще один редко рассматривающийся исследователями паттерн развития карьеры характеризуется снижением, спадом в профессиональной жизни. Для этого в последние годы в отечественном обществознании иногда используется англоязычное понятие дауншифтинга<sup>2</sup>. Речь идет о переходе с высокооплачиваемой, но связанной с чрезмерным стрессом, нагрузками и отнимающей всё свободное время работы на более спокойную, не требующую квалификации или постоянного присутствия в офисе. Используется для обозначения жизненной философии «жизни ради себя», «отказа от чужих целей» (также встречается синоним *Simple living* – англ. – простая жизнь) [7]. Добровольно он осуществляется людьми, которые хотят уменьшить профессиональную нагрузку. Основные преимущества дауншифтинга, сформулированные его непосредственными и добровольными участниками, состоят в обретении а) своего Я; б) свободного времени; в) финансовой независимости; г) личной эффективности [8].

Дауншифтинг практикуется в первую очередь состоятельными наемными работниками, которые находят средства к существованию, не работая или существенно снижая рабочую нагрузку (меняя профессию, становясь фрилансером и т.д.). Но «движение вниз» по карьерной лестнице может быть и вынужденным. Такой процесс происходит чаще с малообразованными работниками, столкнувшимися с конкуренцией на рынке труда в лице представителей нового более образованного поколения.

В целом феномен дауншифтинга может рассматриваться как частный случай разрешения профессионального кризиса. Эвристическая модель, описывающая динамику семейного кризиса – модель «американских горок», предложена Р. Хиллом и И. Коос [9]. Мы полагаем, она может быть использована не только для понимания функционирования семьи, но и протекания профессиональных и личностных кризисов.

Применительно к карьере эта модель может быть интерпретирована следующим образом. Происходит некое событие, выступающее в роли «спускового крючка». Оно может быть «внешним», минимально поддающимся контролю (изменения конъюнктуры на рынке труда, резкое падение престижа профессии, внезапная болезнь и т.п.) или же «внутренним» (очередной конфликт с домашними или руководителем, как «последняя капля», порождающая неудовлетворенность работой и др.). Профессия субъективно обесценивается, происходит отчуждение работника от процесса и результатов труда, падает эффективность

<sup>2</sup> От англ. downshift – переключение коробки передач на более низкую передачу, сленговый термин.

его работы вплоть до нанесения ущерба организации. Это «нисходящее» движение в любой момент может быть остановлено при изменении ситуации или за счет формирования работником нового «гештальта» — переосмысливания своего места в рамках профессии и/или рабочего места.

Так или иначе, достигнув некой «нижней» точки профессиональной траектории (для некоторых это может быть связано с резкими карьерными изменениями — уходом из профессии, сменой места работы и т.д.), карьера может стабилизироваться на одном из трех возможных уровней: хуже исходного, докризисного уровня; приблизительно на том же уровне; или лучше.

Обратимся теперь к эмпирическим данным. В ходе анализа биографических интервью были выделены следующие паттерны развития карьеры в период ее стабилизации у наших респондентов:

- устойчивая, однажды выбранная карьера;
- стабилизация карьеры, основанная на профессиональной мобильности (в том числе с преодолением спадов);
- «снижение», спад (down-shifting);
- продолжение профессиональных поисков без стабилизации карьеры.

**Устойчивая, однажды выбранная карьера** – редко встречающаяся модель профессионального пути среди наших респондентов. Изменения мест работы по этой стратегии могут быть связаны с увеличением рабочей нагрузки или повышением/уменьшением ответственности. Респонденты удовлетворены своей профессией, чувствуют себя уверенно и комфортно.

- «...Я приехала сюда участковым врачом и больше не меняла места. Сначала заниматься наукой здесь пыталась, сдала кандидатский минимум. У нас вообще эта тяга есть. У меня и сын в МГУ преподает, закончил университет. Наверное, это гены – исследовательская работа. Но тогда в науку было сложно попасть. Это сейчас ничего не платят, а тогда это была очень высокооплачиваемая престижная работа» (женщина, 54 года, образование высшее медицинское).
- «...покоя немножко хочется. Спокойнее, конечно, чем на «скорой»... Плюсы в том, что я знаю, что 4 часа приема у меня есть, вызовы я сделал, отчеты какие-то написал, – стабильность... Минусы в том, что попадаются эти «короеды». Но это на всех участках есть... везде много бумажной работы – кучи писанины, кучи всего-всего-всего...» (мужчина, 42 года, образование высшее медицинское, врач).
- «...Я участковый терапевт... Один день я иду с восьми, другой день или с двух, или с четырех, и то я могу «сняться», т.е. у меня очень скользящий график – через день я четко работаю с утра, в другие дни я свободна. Я сама планирую свой рабочий день. Я знаю, что до восьми я должна сделать, но мое право планировать, как мне удобно, и надо мной никто не стоит, никакая кафедра не диктует свои планы лечения, свои препараты. С этим я столкнулась в стационаре в больнице. Поэтому я ушла из науки. Потому что я хочу решать сама, чтобы никто не командовал мной» (женщина, 48 лет, высшее медицинское образование)

Для респондентов этой группы характерна устойчивая статусно-экспертная модель карьеры (по М. Драйверу), при которой рано происходят карьерные выборы без

последующих изменений. «Якорями» (базовыми ценностями, по Э. Шейну) в построении карьеры в данном случае являются: безопасность/стабильность (гарантированность социального статуса, трудовой занятости, отсутствие соревновательности среди коллег); и автономия/независимость («сама планирую свой рабочий день... надо мной никто не стоит...»), принятие роли не-руководителя (из-за предвосхищения еще большего количества «бумажной работы – кучи писаницы, кучи всего-всего-всего...»).

**Стабилизация карьеры, основанная на профессиональной мобильности** (в том числе с преодолением спадов) – наиболее распространенный вариант профессиональной траектории анализируемой возрастной группы. Свообразным вариантом этого отрезка профессиональной траектории является стабилизация карьеры, но после периода поисков (связанного со сменой места работы, формы собственности, вплоть до открытия собственного «дела»), иногда приводящего к определенному карьерному «провалу», профессиональному спаду.

Такой временный дауншифтинг (далеко не всегда полностью добровольный), как правило, был обусловлен:

- радикальными изменениями на рынке труда в начале 1990-х годов;
- разочарованием от ведения собственного бизнеса (работы на частном предприятии);
- выходом из декретного отпуска по уходу за ребенком на фоне изменившейся конъюнктуры занятости;
- «кумулятивным стрессом», вызванным разводом, переменой места жительства и сменой профессии.

В своих крайних проявлениях этот спад подразумевал переход на низкоквалифицированную работу с использованием тяжелого физического труда.

Последующие «рост» и/или стабилизация карьерной траектории, видимо, происходили в большинстве случаев путем: возврата к прерванной карьере (например, на госпредприятии), макросоциальные условия реализации которой стали более благоприятны; «закрепления» в новой профессиональной области – менеджмента продаж как наиболее востребованном секторе рынка труда в российских мегаполисах в 1990-2000-е годы.

- «Когда начались проблемы, когда началась перестройка, конверсия – мы начали строить военные городки. Когда закончили стройку, и работы не было, то нас всех отпустили в бессрочный отпуск. И я был в бессрочном отпуске 8 лет... Тогда я окончил техникум, потому что времени было пропасть... Чтобы в институте заниматься - нет, работать всегда нужно было... Тогда началось строительство Сбербанка... я его построил и остался там, (и) сейчас (там) работаю... техником-электриком... работу свою полюбил...» (мужчина, 43 года, без высшего образования).
- «...Дальше работал в туристической компании... основная обязанность – обслуживание компьютерной техники, сервера и прочее. После этого работал в другой коммерческой компании, занимающейся поставками оборудования в Россию... уже чисто как системный администратор. В настоящее время тоже системный администратор в следующей компании – тоже в связи с неправильной политикой руководства. Чередуется эта компания в руководстве – иностранец с нашим. Сейчас наш человек. Плюс компания достаточно похожа на семейную – 15 человек всего-навсего.

*Вменяемое руководство, нормальный род деятельности, чистые, «белые, пушистые». Пока меня все устраивает, все хорошо» (мужчина, 42 года, образование высшее техническое).*

- *«...Работаю инженером-программистом на московском заводе, который выпускает авиационные двигатели... В 96-м году я уходил с завода. Но это были тяжелые времена на заводе. Там была зарплата маленькая. Я уходил, мне предложили в два раза больше зарплату. Но я проработал всего год и вернулся назад. Уходил в частную компанию. К хозяину ходил, год проработал... мне нравилось... но потом сравнялись зарплаты с заводом, стали одинаковые, даже где-то завод обогнал. Поэтому я вернулся назад...» (мужчина, 54 года, высшее техническое образование).*
- *«...Это был еще 99-ый год – это тогда был очень сложный период. Мы с мужем пытались организовать свое дело... У нас не хватило капиталовложений... Мы создали свое частное предприятие. Но так как нам предложили другую работу, мы подумали, что со всеми этими проблемами лучше работать на кого-то. (Сейчас я) ведущий специалист по продажам (на 5-м месте работы). Должность предполагает совместные акции с другими дилерами. Через дилерскую сеть организовывать продажи. И так же через ИНТЕРНЕТ магазин и т.д... Работа интересная, потому что постоянно в поиске каких-то клиентов, постоянно в сотрудничестве с другими организациями» (женщина, 45 лет, высшие техническое образование).*
- *«Я проработал 17 лет водителем. Потом где-то мои права затерялись. А ездить, восстанавливать мне не хотелось. Там справка, там справка... После работы водителем стал паркетчиком... Все нормально... Плюсы – если укладываешь паркет, ты делаешь это своими руками. И потом уже, на конечном этапе ты видишь свою работу... Оплата хорошая... (Минусы?) Пыльная работа...кропотливая. Усидчивость нужна... Запахи лак отражается на здоровье... Сейчас уже редко бывают хорошие работы. А я уже и сам перестал ездить на мелкие работы – 20 метров, 25 – мало зарабатываешь. Больше мороки, но меньше денег...» (мужчина, 47 лет, без высшего образования).*

Для представителей этой группы респондентов в целом характерны удовлетворенность профессией и настоящим местом работы, если только его смена не была вынужденной. В качестве издержек достигнутого профессионального статуса обычно фигурируют недостаточный размер зарплаты, профессиональные риски для здоровья и избыточность «бумажной работы».

Респонденты, относящиеся к данной группе, осуществляют переходную карьеру (по М. Драйверу), меняя рабочие места в стремлении обрести и/или сохранить независимость и автономность. А основными «якорями» карьеры (по Э. Шейну) вновь оказываются: автономия/независимость: минимальное административное давление («начальство не давит», «сделал работу – гуляй смело»); безопасность/стабильность: стремление к стабильности («покою»), «белая» зарплата, занимаемая не-руководящая должность; а также ориентация на занятие позиции руководителя среднего звена.

«**Снижение**», спад (Down-shifting), – менее распространенная и, видимо, в большей степени присущая женщинам карьерная траектория.

Субъективно этот карьерный спад переживается по-разному. Оценки на шкале удовлетворенности могут располагаться от положительного её полюса («работаю с удовольствием») до отрицательного («неудовлетворенность полная»). Вероятность первого увеличивает самостоятельное принятие решения и преимущественно интеллектуальный характер труда после снижения карьерной траектории. А переживание неудовлетворенности таким положением дел, как правило, связано с недобровольной безработицей, резким

вынужденным (вследствие закрытия производства, из-за материальных соображений или под давлением мужа) снижением социального статуса, отказом от любимой работы и переходом на неквалифицированный, физически тяжелый труд.

- «...я сейчас по профессии системный администратор... когда я стал заниматься компьютерами, то денег это не приносило. В то время компания была не очень большая. Это был конец девяностых, перед дефолтом. Через знакомых меня взяли туда финансовым консультантом, хотя особого образования у меня не было. Потом меня перевели на работу коммерческим директором и до 98-го года я там работал...». (мужчина, 43 года, незаконченное высшее гуманитарное образование).
- «...я меняла работу в 90-е годы. Когда перестали платить. Я бы не стала ее менять. Никогда в жизни я бы с этого завода не ушла, если бы он работал. Мы до сих пор встречаемся, кто работал вместе... Пошла работать уборщицей, чтобы платили деньги. У меня дети — сыну было 14 лет, дочке 17-й год. Она как раз забеременела, рожать собралась. ...я не сторонница менять место работы. Так до сих пор работаю... не могу сказать, что нравится. Вот тут у меня уже неудовлетворенность полная... У нас бригада 7 человек, только две девушки молодых, по 30 лет им. У них (образование — только школа). А у нас у всех есть высшее, или среднее техническое образование» (женщина, 51 год, без высшего образования).

Осмысление подобного рода карьерных траекторий практически отсутствует в современном обществознании. Исключением является интерес ряда исследователей (в том числе российских) к изучению безработицы, которая, однако, в большинстве случае рассматривается как временное явление.

Продолжение профессиональных поисков без стабилизации карьеры. Есть основания полагать, что такая траектория в большей степени присуща представителям творческих профессий. Принимающим жизненные и/или профессиональные вызовы, ставящим интерес к работе, ее содержание выше уровня зарплаты, готовым к риску, переобучению, приобретению дополнительной «смежной» с основной профессией квалификации и связанными с этим переменами мест работы и/или жительства. Причем даже собственные страхи и столкновения с возрастной дискриминацией, эйджизмом<sup>3</sup> их не останавливают.

В данном случае мы имеем дело со спиральной моделью карьеры (по М. Драйверу), мотивированной саморазвитием, ориентацией на творческий характер работы. Основные ее «якоря» — креативность/предпринимательство, а также стремление к изменениям, в том числе стиля жизни (по Э. Шейну), выражаются в стремлении к самореализации, важности содержания работы, ее общественного признания, высокой профессиональной самооценке. Но вместе с тем они являются наиболее значимыми жизненными ценностями в целом. Причем по достижении определенного материального достатка следование именно этим ценностям становится важнее размера зарплаты.

Таким образом, при анализе биографических интервью были выявлены различные пути развития карьеры на этапе ее стабилизации:

Редко встречающийся вариант — **устойчивая, однажды выбранная карьера**. Такой профессиональный путь имеет явно выраженный период стабилизации карьеры, связанный с совершенствованием в своей профессиональной области, достижением стадии

<sup>3</sup> Эйджизм (англ. — agism) — дискриминация, негативное отношение к людям, превысившим определенный возраст . Применительно к Москве упоминался возраст старше 35-40 лет.

мастерства. По-видимому, этот тип карьеры в современном быстро меняющемся обществе будет становиться все менее распространенным.

В нашем исследовании не меняли профессию врачи. Такой профессиональный путь чаще демонстрируют люди, стремящиеся сохранять верность традициям, нередко происходит формирование «трудовых династий» с межпоколенной передачей профессии от родителей к детям.

Можно предположить, что такой карьерный путь более распространен среди жителей других городов России, где рынок труда предоставляет меньше возможностей для поиска новых мест работы, а темпы и содержание «модернизации» оставляют желать лучшего.

Наиболее часто встречающимся паттерном оказалась **стабилизация карьеры, основанная на профессиональной мобильности** (в том числе с преодолением спадов). Причинами перемены профессии были различные жизненные события: нормативные исторические (конверсия военного производства, перестройка, кризисный 1999 год, массовые сокращения рабочих мест, «неоплачиваемые отпуска» и пр.), нормативные возрастные (дискrimинация по возрасту в работе официантов, необходимость выходить на работу после рождения ребенка), а также ненормативные (развод, потеря документов).

В целом радикальные социальные изменения вспоминаются нашими респондентами-москвичами нечасто. Возможно, в других городах России с градообразующими предприятиями таких упоминаний было бы больше.

Еще один, выделенный нами паттерн развития карьеры – **снижение, спад, down-shifting**. В этой группе больше представлены женщины.

И, наконец, паттерн **продолжения профессиональных поисков без стабилизации карьеры**. Он настолько своеобразен, что был выделен в отдельную группу. Такой профессиональный путь вписывается в спиральную модель карьеры (М. Драйвер), которая мотивируется саморазвитием, креативностью. Такие люди постоянно переосмысливают свои карьерные выборы, качественно изменяя карьеру каждые 5-7 лет.

Обращает на себя тот факт, что среди наших респондентов не оказалось людей с типичной для мужчин, по мнению Д. Супера, линейной карьерой, которая предполагает должностной рост внутри организации.

Следует отметить также, что авторам не удалось выделить стадии карьеры по Э.Ф. Зееру и Е.А. Климову в силу того, что рассказы наших респондентов не соответствовали теоретическим конструктам, предлагаемым авторами. Возможно, это связано с недостаточной артикулированностью названных подходов и, соответственно, трудностью их верификации.

Таким образом, в целом период профессиональной стабилизации, описанный в ранних концепциях карьеры, пережила меньшая часть наших респондентом – москвичей «среднего возраста». Для большинства же из них были характерны перемены профессии, сопровождаемые «падениями» и «подъемами», изменениями направления и содержания профессиональной карьеры. При этом иногда «подъема» так и не происходит, а результат down-shifting'a субъективно переживается по-разному.

Наиболее перспективной (и пока мало распространенной даже в Москве) трудовой карьерой является ее «стабилизация без стабилизации» – непрерывное самосовершенствование с предельно широким пониманием своей профессиональной принадлежности, основанное на обучении в течение всей жизни (lifelong learning). Однако не

исключено, что подобная профессиональная траектория соответствует далеко не всем типам Я-идентичности личности и видам профессии.

#### Литература

- 1 Rush J. C., Peacock A. C., Milkovich G. T. Career stages : a partial test of Levinson's model of life/career stages // Journal of vocational behavior. 1980. Nr 16. P. 347-359
- 2 Крайг Г. Психология развития. 7-е междунар. изд.. СПб. : Питер, 2000.
- 3 Sullivan Sh. E., Crocitto M. The Developmental theories : a critical examination of their continuing impact on careers research // Handbook of career studies. 2007. (SAGE Publications). URL:[http://sage-ereference.com/hdbk\\_career/Article\\_n15.html](http://sage-ereference.com/hdbk_career/Article_n15.html).
- 4 Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства : учеб. пособие. М. : Академия, 2001.
- 5 Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пособие для студентов вузов. 2-е изд. М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2003.
- 6 Жданова С. Ю. Психология карьеры : учеб. пособие / Перм. гос. ун-т. Пермь, 2010.
- 7 Дрейк Дж. Дауншифтинг. М. : Добрая книга, 2007.
- 8 Дауншифтинг в России: сообщество дауншифтеров России : [веб-сайт]. URL: <http://downshifting.ru/>
- 9 Цит. по: Солодников В. В. Социология социально-дезаптированной семьи. СПб. : Директ, 2007. С. 111–112.