

С.Н. Ермакова
ДАУНШИФТИНГ: СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН

ЕРМАКОВА Светлана Николаевна — студентка РГГУ. E-mail: nnsedova@wciom.com

В статье рассмотрены причины и формы дауншифтинга. Проанализированы результаты отечественных и зарубежных исследований по данной тематике. В результате авторского исследования С.Н. Ермаковой выделен ряд причин, способствующих распространению феномена дауншифтинга в России и за рубежом.

Ключевые слова: дауншифтинг, самозанятость, профессиональная деятельность.

Интерес к дауншифтингу имеет ряд причин, которыми хотелось бы поделиться с читателями.

Во-первых, хотя этот термин нередко употребляется в средствах массовой информации, его дефиниция весьма расплывчата.

Во-вторых, обращение к данному феномену чаще фигурирует в зарубежной, прежде всего англоязычной, литературе, а его формы, частота встречаемости, характеристики в России практически не исследовались. Прделанная работа в некоторой степени могла бы восполнить этот пробел.

В-третьих, мне приходилось контактировать с теми, кого можно назвать дауншифтерами. В общении с ними нередко можно услышать рассуждения о том, что работа перестала приносить удовлетворение, что катастрофически не хватает сил на то, чтобы заняться другими делами, все меньше времени остается на себя, семью, а занятия, которые приносят радость, постоянно приходится переносить в неопределенное будущее.

Понятие «дауншифтинг» представляет собой кальку английского глагола to downshift, «добровольно отказаться от работы, связанной со стрессом, ответственностью, отнимающей все свободное время, ради спокойной жизни» (дословно он означает включение более низкой передачи скоростей при автомобильной езде). Соответственно, людей, оказывающихся от карьеры во имя психологического благополучия, называют дауншифтерами [3].

Среди работников кадровых агентств, профессионалов по связям с общественностью (HR-сообществ), которые по роду деятельности занимаются трудоустройством работников, мнение о людях с опытом дауншифтинга в своей карьере, скорее, негативно.

«Желание худшей доли в век больших денег и стремительных карьер традиционно вызывает подозрения. И если дауншифтер — не бунтарь, отвергающий общепринятые ценности во имя вышивания крестиком на полотенце, то он, несомненно, неудачник, потерявший интерес к работе и к жизни. А раз так, стоит ли брать его на работу?; стремление меньше работать и иметь меньше ответственности может вызвать подозрение» [2].

Можно предположить, что в обществе формируется мнение о том, что дауншифтеры — это люди, «способные жить лишь короткими перебежками, которые могут принимать сугубо тактические, краткосрочные решения — реагировать на ситуацию “здесь и сейчас”» [5].

В СМИ нередко рассказывается о 30–40-летних успешных россиянах, которые бросают престижные должности менеджеров и уезжают в теплые красивые места, мало затронутые цивилизацией, например, на Гоа. В результате в обществе складывается весьма однобокое обладающее негативными коннотатами представление о людях, которые бегут от ответственности, отказываются от продвижения по лестнице социального успеха ради праздного времяпрепровождения. Всегда ли справедливо настороженное отношение руководителей при приеме на работу человека, пережившего опыт дауншифтинга? Следует ли рассматривать таких людей как социальных неудачников, не умеющих и не желающих работать, как работников, создающих проблемы (trouble makers)?

Согласно данным опроса, проведенного Гамильтоном в 2003 г., 25% британцев в возрасте от 30 до 59 лет прибегали к дауншифтингу в течение 10 лет перед опросом. Выяснилось, что женщины чаще «снижают передачу», чем мужчины, а 30-летние чаще становятся дауншифтерами, чем те, кому исполнилось 40–50 лет. При этом дауншифтерами становятся не только богатые люди среднего возраста, способные себя обеспечить, но и представители различных социальных групп [3].

В этом же исследовании было выделено три основных формы дауншифтинга: 1) сокращение времени занятости; 2) прекращение работы или переход на более низкую ступень карьерной лестницы с сопутствующим снижением дохода и 3) возвращение на школьную скамью — продолжение учебы.

В качестве наиболее частых причин дауншифтинга в данном исследовании фигурировали: а) желание проводить больше времени с семьей, б) желание самостоятельно контролировать свою жизнь, в) возможность самореализации (мотив, более важный для «белых воротничков»), д) желание вести здоровый образ жизни (это отмечают респонденты старшего возраста).

Оценивая изменения в своей жизни, более 90% дауншифтеров говорят, что они счастливы, 40% утверждают, что не жалеют о снижении уровня дохода. Вместе с тем практически столько же (40%) опрошенных сетуют на уменьшении заработка и только 15% из них отмечают, что изменениям очень рады, но все равно сильно переживают из-за снижения дохода. Наконец, 6% респондентов, по их словам, несчастливы.

Все респонденты сходятся во мнении о том, что чрезмерная погоня за материальными благами дается им и их близким слишком большой ценой.

А.И. Прихидько анализирует результаты еще одного исследования, посвященного феномену дауншифтинга, которое было проведено в Австралии в 2004 г. методами интервью и фокус-групп. В отличие от исследования, проведенного в Великобритании, ни один из опрошенных австралийцев не сожалел о своем выборе. Единственное сожаление касалось того, что они не поменяли работу раньше.

Согласно данным этого исследования, люди становятся дауншифтерами по *четырем* основным причинам. *Первая* связана с желанием вести более сбалансированную жизнь, уменьшить количество стрессогенных факторов; *вторая* — с тем, что дауншифтинг становится реакцией на противоречие между личностными ценностями, верованиями и ценностями, проповедуемыми в организации; *третья* — с поиском более удовлетворяющей человека жизни и, наконец, *четвертая* — с заботой о своем здоровье.

Однако, если сами респонденты довольны своей новой жизнью, то их родственники и знакомые придерживаются другого мнения:

«Они думают, что я просто убегая от проблем... их установка такова: “Ты не должна быть счастлива. Работа — это работа, она приносит деньги. У тебя все есть, что тебе еще нужно?”».

Исследование привнесло в научный дискурс новое понятие — «**синдром отсроченного счастья**». Этот синдром присущ тем, кто упорно продолжает годами работать в состоянии стресса, постоянно твердя себе, что готовится к будущему, когда сможет найти способ, который сделает их жизнь более насыщенной [3].

Помимо английских и австралийских данных о феномене дауншифтинга можно сослаться на результаты исследования, проведенного сотрудниками университета штата Огайо [6], основанные на анализе статистических данных PSID¹ за период с 1983 по 1992 г. Было выявлено, что американцы на определенном этапе жизненного пути зачастую меняют место и форму работы из-за пересмотра системы ценностей. В частности:

- вероятность того, что служащий решится на добровольный уход с рабочего места и снижение дохода в 1,7 раза, выше среди тех, кто проработал на последнем месте более 3-х лет, в сравнении с теми, кто проработал на рабочем месте менее одного года;
- частота смены профессии/рода деятельности, сопровождаемой снижением получаемого дохода, не зависит от вынужденности/добровольности принимаемого решения;
- уход с работы, сопровождаемый снижением зарплаты, приводит к сокращению рабочих часов. В то же время результаты регрессионного анализа свидетельствуют, что это более характерно для добровольно (а не вынужденно) принимающих такое решение, а также для женщин в сравнении с мужчинами;
- американцы, добровольно идущие на снижение дохода, с большей вероятностью в дальнейшем становятся самозанятыми, а не наемными работниками, обретая большую автономность и возможность распоряжаться своим временем (это более характерно для мужчин). Среди тех, кто добровольно снижает уровень дохода в 2,2 раза, больше тех, кто затем работает сам на себя в сравнении с теми, кто идет на иные добровольные изменения, и в 1,3 раза больше в сравнении с теми, кто вынужденно принимает решение о карьерных изменениях;
- добровольное снижение дохода тесно связано с географической мобильностью: добровольно снижающие доход американцы переезжают в 1,3 раза чаще, чем те, кто принимает понижающие карьерные решения вынужденно. Вместе с тем добровольная географическая мобильность может приводить как к снижению, так и к повышению получаемого работником дохода.

Следует отметить, что в США дауншифтинг чаще называют «добровольной простотой», однако название не меняет сути явления. С нашей точки зрения, дауншифтинг представляет собой один из феноменов, возникших в новейшей истории западного общества наряду с движением чайлдфри (англ. — child-free), кидалтами (kidults) и скаппи (skappi)². При этом сама идея дауншифтинга (равно как и идеи движения скаппи) не нова, она берет начало в 1960–1970-х гг., когда американец Д. Элджин ввел термин «добровольная простота». Под ней подразумевался стабильный образ жизни, построенный на балансе духовных и материальных

¹ PSID — лонгитюдное исследование, инициированное Университетом штата Мичиган в 1968 г. В нем приняло участие более 18 000 испытуемых из более чем 5000 семей США. В числе собранных данных была информация о количестве занятых (трудоустроенных) граждан, доходах, материальных ценностях, расходах, состоянии здоровья, семейном положении, рождении, росте и развитии детей, благотворительности, обучении и др. Источник: <http://psidonline.isr.umich.edu>.

² Чайлдфри называют себя люди, добровольно отказывающиеся иметь детей. Кидалты — «новые взрослые» — люди, достигшие взрослого возраста в традиционном понимании временных границ взросления, но ведущие себя в некоторых областях жизни как дети или подростки. Скаппи — молодые люди, сторонники сохранения природных ресурсов. Например, они обеспокоены проблемой глобального потепления.

потребностей человека. Однако для того, чтобы члены постиндустриального общества ощутили потребность в изменениях, нужно было время. В некотором смысле можно говорить о том, что дауншифтинг — один из механизмов перехода к обществу «третьей волны» в терминологии Э. Тоффлера, закономерный этап преодоления кризисного этапа развития цивилизации [3].

Итак, по данным зарубежных исследований, дауншифтерами становятся люди 30–40-летнего возраста, что позволяет рассматривать их как зрелых или, по крайней мере, вступающих в пору зрелости. Пожалуй, можно сказать, что первым ученым, обратившим внимание на качественные изменения, происходящие в человеке в середине жизненного пути, был К.Г. Юнг, чья аналитическая теория во многом посвящена вопросам взрослой жизни и старения. Свой интерес ко второй половине жизни Юнг определил тем, что, по его мнению, «детство лишено проблем». Только взрослый человек благодаря развитию сознания может сомневаться в себе, вследствие чего его душевная жизнь оказывается полна проблем. Юнг считал, что развитие человека происходит на протяжении всей жизни, но человек развивается в течение первой и второй половин жизненного цикла по-разному. Первая половина, приблизительно до 35 лет, — это время внешней экспансии. Молодые люди строят свою карьеру и семью и делают все возможное, для того чтобы подняться вверх по социальной лестнице «успеха в жизни». Во время этой фазы, считает Юнг, определенная степень односторонности необходима, молодой человек должен посвящать всего себя задаче освоения окружающего мира. Однако, по Юнгу, утверждение социальной цели происходит за счет цельности личности. В психике 40-летнего человека начинается процесс трансформации, он постепенно обращается вглубь себя. Согласно Юнгу, конечная жизненная цель — это полная реализация «Я», т.е. становление единого, неповторимого и целостного индивида. Развитие каждого человека в этом направлении уникально и включает процесс индивидуализации, т.е. динамичный и эволюционный процесс интеграции многих противодействующих внутриличностных сил и тенденций [1, с. 70].

Юнг отмечал, что задачи обретения определенного финансового статуса, продолжения рода обычно решаются к середине жизни. И тогда для многих встает вопрос: что же является целью во второй половине жизни? Как считал ученый, стремление сохранять прежние цели бесплодно. Если человек застревает на них, это приводит к неудовлетворенности, неврозам, страху старости и смерти [4, с. 167].

В целом большинство зарубежных исследователей рассматривает зрелость как динамический период жизни, когда человек оценивает достигнутое, подвергает сомнению прежние ценности, пересматривает жизненную стратегию, ищет новое содержание и смысл жизни. Эти концепции описывают путь становления зрелой личности, которая, проходя в своем развитии через стабильные и критические периоды, стадии и циклы, достигает определенного уровня психологической и социальной зрелости на основании тех требований, которые предъявляются к ней как со стороны общества, так и со стороны самой личности. Причем требования со стороны общества являются главными на стадиях взросления, затем они подвергаются сомнению самой личностью, достигшей определенного уровня зрелости. Пересмотр прежних отношений с обществом становится актуальным в период зрелости.

Обратимся теперь к данным нашего исследования. На первой стадии была поставлена цель описать возможные сценарии развития жизни дауншифтеров после принятого ими решения изменить не удовлетворяющий их образ жизни.

В ходе предварительной работы на основе вторичного анализа статей, книг, а также личного наблюдения было выделено 5 основных сценариев дальнейшего развития жизни людей, не желающих мириться с неудовлетворяющим их образом жизни и решившихся на его изменение.

К **первой группе** мы отнесли людей, которые сменили высокооплачиваемую, но связанную с чрезмерными нагрузками и не приносящую удовлетворения должность на свободную жизнь. Они решили временно или окончательно приостановить для себя профессиональное развитие в пользу путешествий, отдыха, поиска себя (аналог психосоциального моратория, по Э. Эриксону). Это люди, которые большую часть времени в году проводят за рубежом и основным источником дохода которых является рента за сдачу недвижимости.

Вторая группа — те, чья профессиональная деятельность позволяет им работать либо удаленно, либо сезонно. Пользуясь этим, они постоянно или временно живут в странах с более благоприятным климатом, чем в России, что дает им возможность путешествовать, изучать культуру, реализовывать себя в новых видах деятельности, приобретать новые навыки, знания. Основным источником дохода для них является как заработок по своей основной работе, так и рента за сдачу недвижимости.

В **третью группу** мы отнесли людей, которые, оставаясь работать в своей профессиональной сфере, ушли с высокооплачиваемой должности на менее оплачиваемую, иногда за счет изменения графика рабочего времени (сокращения рабочего дня). Редко кому удалось при переходе на новую работу получить возможность иметь более или менее свободный график, не потеряв при этом в зарплате. Основным преимуществом такого шага для них стало уменьшение физической и психологической нагрузки, и, как следствие, сокращение усталости, а значит, возможности больше сил направлять на занятия любимым делом вне профессии, увеличение количества свободного времени. Работая в более свободном режиме, человек может моделировать свой день в соответствии со своими планами. Для этой группы дауншифтеров не характерна географическая мобильность.

Четвертая группа — те, кто вследствие разных причин, поднявшись до определенного уровня карьерной лестницы, решил не просто уйти с рабочего места, не приносящего желаемого удовлетворения, а самореализовываться в смежной либо в принципиально иной сфере профессиональной деятельности. Это люди, которые прежде, чем начать работать в новой профессии, решают получить дополнительное образование. Место жительства они тоже обычно не меняют.

К последней, **пятой, группе** мы отнесли тех, кто, добившись высокого социального статуса (сопряженного с доходом) и профессионально реализовавшись в одной сфере, приходит к желанию превратить свое хобби в новую профессиональную деятельность. При этом они занимаются любимым делом, которое теперь приносит им доход, необходимый для привычного уровня жизни. Кто-то меняет место жительства, но чаще этого не происходит.

В качестве респондентов были выбраны последние три группы. Это связано с их большей доступностью для проведения второго этапа исследования, а также с тем, что представители этих групп более активно, чем члены первых двух, ищут индивидуальные пути самореализации в профессиональной сфере.

На первом этапе исследования планировалось проанализировать основные причины, лежащие в основе принятия решения об изменении хода своей жизни; особенности, с которыми связано это решение, возможные страхи, опасения, с которыми человек сталкивается при его принятии; рассмотреть механизмы совладания с этими фобиями. В исследовании были использованы две методики: интервью и «незаконченные предложения».

Были опрошены 15 человек: 7 женщин и 8 мужчин. Поиск осуществлялся через Интернет, где желающие принять участие в исследовании заполняли анкету-паспортную (социально-демографические данные о себе) и описывали свой опыт дауншифтинга. Интервью проводилось либо очно (face-to-face), либо по скайпу. Завершения «незаконченных предложений» пересылались по электронной почте.

Возраст самого младшего респондента составил 33 года, самого старшего — 43 года.

У всех участников исследования высшее образование, у 4-х — второе высшее (уже получено или в процессе получения), у одного — научная степень.

10 опрошенных имеют семьи, у 6 есть дети, у одного — трое.

Уровень занимаемых должностей на момент принятия решения о смене образа жизни был такой: генеральный директор подразделения, начальник отдела персонала, управляющий фитнес-клуба, частный предприниматель — владелец собственного бизнеса, технический директор, т.е. это уровень среднего и высшего менеджмента.

Анализируя результаты по двум методикам, можно сделать следующие выводы.

Говоря о достоинствах покинутых рабочих мест, респонденты отмечали стабильный (высокий, по их словам) заработок, высокую степень ответственности за выполняемую работу, лояльное отношение руководства к подчиненным, возможность видеть результат своей деятельности. Коллектив в каких-то случаях выступает в качестве достоинства, в каких-то, наоборот, — недостатка; занимающиеся частным бизнесом в качестве достоинства выделяют свободу, независимость, возможность самостоятельно выбирать, с кем работать:

«...свобода, независимость, нет руководства никакого, т.е. сам себе хозяин — первое [достоинство], то, что зависит мой заработок от меня непосредственно... Я, в общем, людям хорошо делал, когда люди довольны, это видно: они получают для себя то, что они хотят» (М., 35 лет).

Однако при этом в качестве недостатка выделена *«нацеленность только на деньги, что не приносило удовлетворения»*. Среди других недостатков называют плохую организацию рабочего процесса со стороны руководства; невозможность подстроить рабочий график под собственное расписание; рутинность, однообразность работы, отсутствие динамики; высокое нервное напряжение; отсутствие времени на личные дела:

«Ты все время на работе: думаешь о работе, домой едешь — звонки по работе, домой приходишь — делишься впечатлениями о работе, и получается, что времени ни на мужа, ни на ребенка, даже находясь с ними, его просто нет» (Ж., 38 лет, второе в/о).

Помимо этого называют также необходимость работы сверхурочно; отсутствие полномочий или необходимой ответственности:

«Когда у тебя много обязанностей, а права твои не совсем ясны, т.е. что ты должен, это понятно, но полномочий у тебя полноценных для этого нет — есть учредитель, который, собственно, решает, можно так сделать или нельзя и, в общем, это тормозило работу, конечно» (Ж., 41 год).

Когда обозначенные недостатки перестают компенсироваться достоинствами (прежде всего размером зарплаты), чаще всего они становятся основополагающими причинами, по которым человек принимает решение о смене рабочего места, рода деятельности и образа жизни в целом. Это причины, по которым человек начинает осознавать свои сильные и слабые стороны, задумываться о том, как и на чем вообще строить свою жизнь дальше, в какой сфере, что следует учесть, как организовать.

Среди ключевых причин, которые побудили принять решение об уходе с работы, опрошенные называли накопившуюся усталость (психологическое «выгорание»); то, что работа перестала отвечать внутренним потребностям, приносить удовлетворение; осознание того, что живешь, работаешь ради кого-то еще, забывая о том, чего хочешь сам (стремление к более полной самореализации); необходимость выбора между работой, занимающей все мысли и время, и семьей (конфликт социальных ролей); осознание того, что, если не принять это решение сейчас, дальше будет уже поздно (четкое осознание временной перспективы жизни).

Решение об увольнении было непростым. Оно принималось в течение длительного времени — от месяца до нескольких лет. Первая трудность — финансовая.

«Такой момент, чисто бытовой: а на что мы будем жить? А что мы будем кушать? Потому что не хочется ронять свой уровень жизни и возникает вопрос: «Тебе что дороже — твоя собственная психика, задерганность и то, что ты скоро на стену полезешь, или то, что какое-то время ты слегка на чем-то поэкономишь?» (Ж., 43 года).

Вторая — потеря стабильности и отсутствие гарантий успеха будущего выбранного занятия.

«...а вдруг не получится что-то новое, а как это будет...» (М., 35 лет).

Третья — необходимость преодолевать привычку к работе и людям, коллективу.

«...бросая коллектив, с которым ты 17 лет проработал, это как бросать семью: мы все родные, всех знаешь как облупленных, отношения уже не то что рабочие, а просто дружеские» (Ж., 41 год).

Четвертая — объявление о своем решении руководству и окружающим людям.

«Мне все время почему-то неудобно сказать начальству, что я ухожу, особенно когда тебе доверяют и на тебя рассчитывают» (М., 38 лет).

Окружающие не всегда готовы принять то, что кто-то решает продолжать свою профессиональную деятельность по сценарию, отличающемуся от общепринятых.

«Никто из близких, знакомых, за редким исключением, в первый момент этого не понял... Меня все знакомые всю жизнь считали женщиной, ориентированной на карьеру, причем успешно ориентированную. В один момент это изменить оказалось сложновато — даже не изменить о себе представление, а вдруг перестать соответствовать представлению всех окружающих о себе самой, хотя я не считала себя никогда человеком, сильно ориентированным на мнение окружающих...» (Ж., 43 года).

Основными механизмами, помогающими преодолевать вышеперечисленные трудности, стали собственные убеждения.

«Вначале у меня была жуткая внутренняя паника: я такого страха никогда не испытывал... Но потом успокоился. Здорово, появится новый вариант. Всегда они есть, и пока я вкладываю себя в одно какое-то дело, я новых вариантов или не вижу, или не двигаюсь, и их пропускаю...» (М., 35 лет).

Помимо этого помощь успешного предыдущего опыта; поддержка семьи, друзей, хотя и не у всех.

«Весь круг моих родственников разделится на две неравные части: родители и все остальные. Братья, тети, дяди — все, скорее, с восторгом и любопытством отслеживают мою карьеру <...> Родители были категорически против, а мама просто смирилась, да и папа тоже просто смирился — куда ему деваться» (Ж., 36 лет).

Анализируя изменения, произошедшие во внутреннем мире опрошенных, важно отметить, что место, которое раньше занимала работа, уже не приносящая удовлетворения, заняло время, которое можно потратить на себя, свое хобби, новую работу, приносящую теперь значительно больше удовольствия.

«Нельзя сказать, что я стал чаще ходить на горку со старшим. Но в то же время, если я еду теперь в автобусе, я не думаю в напряжении: “Как там работа?”, а еду и думаю: “Эхма, ну дела — навалило-то снегу... Что там у нас в первой группе? Что они напридумывали? Надо бы подправить им чуть сюжет, а то они точно не успеют к показу”. И, сами понимаете, когда по дому ходит суровый папаша, то у него и козя-бозя выходят несмешные, а когда папаша ОК, то козя-бозя получают веселые» (М., 38 лет).

Никто из опрошенных не жалеет о принятом решении. Они отмечают, что ушли тревога и нервозность, вызванные звонками по работе, отпала необходимость идти против себя,

появилось ощущение отдыха и, как следствие, желание что-то делать, изменились в лучшую сторону отношения в семье, появилось ощущение, что спал и проснулся, внутренние личностные изменения, касающиеся отношения к людям, расширился кругозор, появилась возможность больше времени уделять себе.

«Главное, что изменилось к лучшему — я перестал ходить под “тяжелым кирпичом” психологической ответственности и теперь просыпаюсь счастливым... Кроме того, я имею возможность с удовольствием заниматься своими новыми делами, а они интересные — нельзя сказать, что у меня есть свободное время теперь» (М., 38 лет).

Неоднократно наши респонденты отмечали тот факт, что у них вместе с опытом таких перемен появилось ощущение возросшей собственной силы, мощи и своего рода всемогущества.

«Да, действительно появилось ощущение, что я рулю: как я захочу, то и будет» (Ж., 41 год). «Я стала совершенно по-другому относиться к каким-то проблемам, текущим в жизни, я понимаю, что абсолютно все решаемо» (Ж., 36 лет). «Лично для меня важно состояние быть в силе и в гармонии, и я знаю, что для этого надо делать, все зависит только от меня» (Ж., 38 лет).

Говоря о критериях выбора нового места работы, опрошенные выделяли следующие:

- a) работа должна быть прежде всего интересной, при этом финансовая составляющая отходит на второй план; она должна приносить внутреннее удовлетворение, выражающееся в наглядной пользе, которая эта работа приносит;
- b) работа должна требовать усилий, позволяя развиваться, важно также иметь свободный график:

«Работа должна быть достаточно требовательной к работе мозга, т.е. рутинная работа меня никогда не устраивала, но я на нее соглашалась, потому что деньги, потому что карьерный рост, я не знала, как это поменять — сейчас я это знаю. В том, чем я занимаюсь, думать надо постоянно и кучу факторов надо отслеживать постоянно, решения надо принимать быстро. Мне нужно от работы получать отдачу эмоциональную, причем сразу. Любая работа для меня сейчас хороша, если виден результат, и этот результат эмоционально богат. Очень важен коллектив, несомненно. Очень ценю сейчас в своей текущей работе и в любой другой всегда ценила чувство плеча — рядом должны быть люди, во-первых, позитивные, по крайней мере, с которыми можно разделить какое-то эмоциональное переживание, какой-то отклик от них получить, с одной стороны, с другой стороны, люди, которые помогут, не бросят, побегут на помощь. И что еще очень важно, и чего я всегда ждала от работы и расстраивалась, когда этот период заканчивался: мне, видимо, очень важно учиться, и сейчас я работаю со своим учителем... если такой человек в коллективе есть, дальше я могу пережить все (Ж., 36 лет);

- c) в работе важна ответственность:

«Еще, наверно, от работы сейчас я хочу ответственности, потому что все здорово, но когда ты не отвечаешь за результат, не отвечаешь за процесс, это совершенно другое качество работы: осознание того, если я не сделаю, то никто не сделает, и от того, как я сделаю, очень многое зависит» (Ж., 36 лет).

Анализируя результаты методики «незаконченных предложений», применяемой в нашем исследовании, можно сделать следующие выводы.

По мнению респондентов, человек появляется на свет, для того *«чтобы жить»*, *«жить по собственному усмотрению»* — так ответили 8 из 15 респондентов. Жизнь, уверены опрошенные, должна быть прожита с ощущением счастья, а также с желанием делать счастливыми других.

Целью жизни называют развитие, познание, реализацию — в профессии, в семье, умение прожить жизнь в гармонии с собой.

К финалу своей жизни респонденты хотели бы иметь *«большую дружную семью»*, *«много друзей»* — так ответили примерно половина опрошенных; *«ощущение наполненности, небесмысленности»*, хотели бы иметь то, чем можно гордиться, — так ответили 6 из 15, а также *«хорошее здоровье»*.

Интересно, что, говоря о характере происходящих в жизни событий, половина опрошенных оценивает их как спонтанные, волнообразные, а половина — как запланированные и поддающиеся контролю. Что касается процесса принятия решений, то респонденты принимают решения взвешенно и обдуманно, предпочитают действовать сами, нежели ожидать решения извне, что свидетельствует об их активной жизненной позиции.

В системе жизненных ценностей опрошенных на первом месте стоят *«семья»*, *«друзья»*, независимо от гендерной принадлежности, на втором месте — *«удовлетворение от самореализации»*.

Все участники исследования отмечают необходимость зарабатывания денег в целом, однако подчеркивают, что *«это не может быть главной целью жизни»*.

На примере отношения к смыслу работы прослеживается пересмотр установок и убеждений. В начале профессионального пути смыслом работы для наших респондентов была проверка собственных сил, самоутверждение, достижение определенного социального статуса, стабильного материального положения и твердой почвы под ногами. В настоящее время они отмечают важность содержания работы (формулируя это как *«интересная работа»*, *«удовольствие и удовлетворение от нее»*), возможность личностного роста и развития, самореализации в ней. Произошло переосмысление трудовой деятельности: на первый план вышло содержание работы, материальная же составляющая отодвинулась на второй план.

Для достижения успеха в профессиональной сфере многие опрошенные готовы *«учиться»*, *«работать»*, *«прилагать усилия, однако не готовы жертвовать при этом семьей»*, которая для большинства опрошенных является важнейшей ценностью в жизни.

Об этом же свидетельствуют ответы на вопросы о необходимости построения карьеры.

Анализ предложений, касающихся понимания счастья, удовлетворения, идеальной жизни, показал, что для участников исследования очень важен результат выполняемой работы, причем не только для самого себя, но и для других людей, ради которых она осуществляется, особенно если это родные, близкие и друзья. Неотъемлемыми составляющими понимания счастья являются также семья и друзья, факт того, что они счастливы, а также состояние равновесия, внутренней гармонии, любви.

Дауншифтинг приобрел социально неодобряемый характер именно по причине того, что общество пока еще не готово толерантно относиться к тому, что человек в середине жизненного пути пересматривает свою жизненную стратегию, свои ценности и установки, отказываясь от регламентированного, социально одобряемого жизненного расписания. Возвращаясь к концепции Юнга, важно понимать, что, если первую половину жизни человек, проходя определенные этапы становления себя как личности, отвечает на вопрос «Каким меня хотят видеть в этом обществе?», то в середине жизни он начинает искать ответ на вопрос «Каким я хочу видеть сам себя?», пересматривая свои жизненные устои. Это вовсе не означает, что человек навсегда противопоставляет себя социуму, однако свидетельствует об

активном пересмотре своего места в нем, поиске того, как максимально эффективно выстроить отношения с этим обществом.

Анализ накопленных теоретических и эмпирических данных (главным образом зарубежных, а также предварительных авторских) о дауншифтинге позволяет сделать следующие выводы:

- 1 Представление о дауншифтерах как людях, «снижающих обороты» жизни, характеризующихся подозрительным «стремлением меньше работать и иметь меньше ответственности» [2], не соответствует действительности, по крайней мере по отношению к представителям тех групп, которые приняли участие в исследовании.
- 2 Явление дауншифтинга неоднородно, о чем свидетельствуют зарубежные исследования, в нем можно выделить разные группы. Мы выделили пять групп дауншифтеров, существенно отличающихся друг от друга по социальным и психологическим критериям.
- 3 Как зарубежные, так и наши данные показывают, что люди, пережившие опыт дауншифтинга, говорят о возрастании ощущения счастья, субъективной удовлетворенности жизнью, об ощущении личного контроля над жизненными событиями.
- 4 Критериями выбора нового места работы для наших опрошенных были: (а) интерес к ней, внутреннее удовлетворение, выражающееся в наглядной пользе, при этом финансовая составляющая отходит на второй план; б) она должна требовать усилий, позволять развиваться, иметь свободный график; в) быть ответственной и иметь видимый результат. Выбор таких критериев свидетельствуют, на наш взгляд, о высокой степени социальной и психологической зрелости респондентов.

Возраст респондентов варьировал в пределах от 33 до 43 лет, т.е. дауншифтеры — это люди, имеющие солидный опыт работы, добившиеся значительных успехов в работе. Новички, только начинающие свой профессиональный путь, видимо, еще не готовы к такому опыту по двум причинам: а) у них еще уверенности в своих силах, понимания потенциала своей успешности в различных сферах деятельности, и б) они не успели еще «выгореть» на работе, она пока представляет для них интерес.

Можно предположить, что с течением времени это явление будет распространяться и за рубежом, и в нашей стране, поэтому оно нуждается в более пристальном научном изучении.

Литература

- 1 Ермолаева М.В. Психология зрелого и позднего возрастов в вопросах и ответах. М. : Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЭК», 2004.
- 2 Полетаева Н. Дауншифтинг — вниз по карьерной лестнице // HR-Portal : сообщество HR-менеджеров : [веб-сайт]. 2007. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/daunshifting-vniz-po-karernoil-lestnitse>.
- 3 Прихидько А. И. Дауншифтинг как социально-психологический феномен // Психологические исследования. 2008. № 1 (1).
- 4 Солодников В. В., Солодникова И. В. Объект исследования — средний возраст человека // Мониторинг общественного мнения. 2009. № 1 (89).
- 5 Шахновская Е. Яппи уходят в хиппи // Русский репортер : [веб-сайт]. 2009. URL:

<http://www.rusrep.ru/2009/32/lyudi>.

- 6 Rachel E. Dwyer downward earnings mobility after voluntary employer exits // Work and occupations. 2004. Vol. 31. Nr 1. P. 111–139.