
УДК 316.334.22:331.36(477)

Е. В. Батаева

ДВЕ МОДЕЛИ КАРЬЕРНЫХ СТРАТЕГИЙ

Резюме

У статті аналізуються дві моделі кар'єрних стратегій – стратегія самореалізації та стратегія збагачення соціального успіху; за результатами проведення контент-аналізу інтернет-текстів з'ясовано, що друга модель є більш популярною в Україні.

Summary

The paper analyses two models of career strategies – that of self-realization and that of social success. The results of a content analysis of Internet texts show that the latter model is more popular in Ukraine.

Ключевые слова: карьерные стратегии, жизненные стратегии, успех, самореализация, контент-анализ.

В последнее время в отечественной социологии все чаще стал использоваться концепт «жизненных стратегий», предложенный К. А. Абульхановой-Славской, в котором акцентируется факт обусловленности жизненных ориентаций личности ее ценностями, идеалами, духовными приоритетами. В зависимости от того, какие жизненные ценности становятся приоритетными для конкретного индивида, определяется выбор той или иной профессиональной, семейно-личностной, коммуникативной модели социального поведения. Именно от ценностных предпочтений зависит то, чему посвятит человек всю свою жизнь: накоплению денег и символов материального благополучия («стратегия жизненного благополучия»), гонке за более высокими или престижными статусными позициями («стратегия социального успеха») или поиску возможностей раскрыть свои таланты («стратегия самореализации»). В данной статье попробуем выяснить, какие жизненные стратегии становятся предпочтительными в украинском обществе (или, во всяком случае, какие из этих стратегий навязываются украинцам средствами массовой информации и, в частности, Интернет). При этом нас будут интересовать преимущественно карьерные стратегии (как разновидность жизненных

стратегий), проектируемые на длительное время и представляющие собой специфические модели существования-в-профессии.

Актуальность исследования обусловлена тем, что в современном украинском обществе наметилась негативная тенденция тотальной сориентированности современной молодежи на ценностные модели богатства и успеха (модель по своей сути проамериканская и протестантская, которая была описана в трудах М. Вебера и Р. Мертона); поэтому возникает необходимость в социологической экспертизе сложившейся ситуации и в выяснении причин, которые к ней привели.

Задача исследования: выяснить, какую роль в популяризации стратегий богатства и успеха играет Интернет (наиболее востребованный и популярный среди молодежи вид mass-media).

Используя метод контент-анализа (содержательного анализа) 23 интернет-текстов, в которых рассматриваются проблемы карьеры и карьерного роста, попробуем выявить доминирующие информационные тенденции по данной теме.

Темой «жизненных стратегий» занимаются такие отечественные психологи и социологи, как К. А. Абульханова-Славская, Т. Е. Резник, Ю. М. Резник, Л. Н. Коган, Е. А. Подольская; карьерная тематика разрабатывается Н. П. Лукашевичем, М. В. Клариним, К. Головлевой, Е. В. Бирченко и др.

Прежде всего, рассмотрим два смысловых аспекта понятия «карьера». Традиционно термин «карьера» (от фр. – бег) используется в следующем значении: это восхождение профессионального работника по ступеням властных статусных позиций, обязательно сопровождающееся успехом. Согласно такому пониманию термина «карьера», успешным в профессиональном плане является тот, кто за определенный период времени сумел улучшить свое положение в конкретной организации, продвинулся на более высокий управленческий уровень, добился более высокой зарплаты и, возможно, дополнительных привилегий и льгот. Следует отметить, что в большинстве специальных источников предполагается, что подобное определение карьеры является единственным и исчерпывающим. Однако возможна и несколько иная трактовка этого термина. Карьера может предполагать не только (вернее, не столько) вертикальное

восхождение по должностной лестнице, но и горизонтальное движение по профессиональным магистралям, «углубление» в «недра» своей профессии, требующее развития профессионального мастерства и накопления профессиональной эрудиции. «Горизонтальное» понимание карьеры не обязательно коррелирует с получением «должностей» и надбавками к зарплате, хотя в то же самое время и не исключает подобной внешнестатусной маркировки.

Исходя из двух описанных значений термина «карьер» можно построить две модели карьерных стратегий. Первая модель предполагает разработку такого проекта существования-в-профессии, целью которого становится достижение материального процветания (высокой зарплаты) и успешности (выражаемой в статусных «условных единицах»). Если попытаться сопоставить описанную модель с концепцией «жизненных стратегий» К. А. Абульхановой-Славской, Т. Е. Резника и Ю. М. Резника, то станет очевидной смысловая параллель между «вертикальной» версией карьерных стратегий, с одной стороны, и сразу двумя разновидностями жизненных стратегий – стратегией благополучия и стратегией социального успеха, с другой стороны.

Что же касается второй модели («горизонтальной») карьерных стратегий, которая строится на основе ценностей самореализации и профессионального самосовершенствования и нацелена на расширение спектра профессиональных навыков, то она соотносится с описанной К. А. Абульхановой-Славской, Т. Е. Резником и Ю. М. Резником жизненной стратегией самореализации.

Итак, описанные две модели карьерных стратегий условно можно обозначить как стратегию «вертикального восхождения» и стратегию «горизонтального расширения». При этом будем предполагать, что успех может сопутствовать обоим стратегическим проектам, хотя может проявляться в разных критериальных наборах: в первом случае речь может идти об успешности, измеряемой «наградами и медалями»; во втором случае успех маркируется нематериальными символами профессионального признания со стороны «значимых других» (уважаемых коллег по работе и близких людей), а также субъективным чувством удовлетворенности результатами труда.

Нам представляется слишком категоричным утверждение Т. Е. Резника, согласно которому «для стратегии самореализации характерна творческая активность, направленная на создание новых форм жизни *безотносительно к их внешнему признанию* (непризнанию)» [4, с. 103]. В целях опровержения этого тезиса достаточно вспомнить истории жизни великих художников и композиторов, которые, хотя и не творили «ради» признания, но все же имели потребность в признании, хотя бы со стороны узкого круга истинных ценителей искусства. Соглашаясь с Т. Е. Резником, что именно *внешнее* признание (маркируемое титулами, званиями, должностями и социальными привилегиями) мало интересует творческих личностей, в то же самое время следует признать, что «внутренне-субъективное» признание со стороны «мэтров» определенной профессии не может не интересовать человека, идущего по пути самореализации.

Если основной «фигурой» (или архетипом) вертикальной модели карьеры является Начальник, то символом горизонтальной стратегии становится Эксперт. Конечно же, описанные две модели являются «идеальными типами» (термин М. Вебера), которые в действительности могут накладываться друг на друга, порождая смешанные формы с преобладанием тех или иных характеристик. Однако в данной работе в целях концептуальной экономии мы будем оперировать чистыми (абстрактными) формами.

Итак, каков же основной message карьерных идеологов Интернета? Контент-анализ 23 интернет-источников, в которых тематизируется проблема карьерного роста и профессионального успеха, показал, что большинство отечественных идеологов карьеры придерживаются традиционного подхода к проблеме карьерного роста и пропагандируют ценность именно вертикальной карьерной стратегии, смысл жизни полагающей в должностном восхождении. В подавляющем большинстве проанализированных интернет-текстов предлагаются рецепты, используя которые можно с большей скоростью добиться карьерных «вершин». К примеру, в популярной (в Интернете) статье И. Сокуренко и Е. Сокуренко «Навигатор карьерного роста» предлагаются следующие методы достижения карьерных целей: борьба за ресурсы (или борьба за власть), борьба за близость (эмоционально-

психологическую и физическую) к «телу босса» (целью которой является обретение «права на внеплановые коммуникации с руководителем»). В этой же статье можно встретить и более практические советы, как интенсифицировать свое карьерное восхождение: «Ход № 1. Продайте себя боссу как личность. Или: Ход № 3. Продавайте результаты своего труда в контексте целей и приоритетов руководителя» (и поправка: «только тогда Вы сможете получить заветный профессиональный куш в виде статусов, ресурсов и доверия» [5]). В других статьях можно встретить менее экстремальные (хотя часто и не менее сомнительные с моральной точки зрения) советы, как обеспечить себе карьерный рост. К примеру, в статье А. Бурьяка «Технологии карьеры» [1] перечисляются следующие «мероприятия», стимулирующие карьеру: самореклама, подавление конкурентов, налаживание личных связей, накопление документальных подтверждений своих способностей (званий, публикаций), совершенствование личных интеллектуальных технологий, приобретение опыта, изучение иностранных языков и т. д.

В то же самое время следует отметить, что среди 23 интернет-источников нам встретились всего три работы, авторы которых сумели выйти за пределы традиционной карьерной парадигмы и описали не одну, а несколько стратегий карьерного роста. Во-первых, это статья М. В. Кларина «Планирование развития карьеры» [3], автор которой описывает четыре сценария построения карьеры: 1) увеличение ответственности на существующей должности; 2) горизонтальные перемещения; 3) продвижение наверх на должность с повышенной ответственностью; 4) переподготовка для овладения новым набором знаний. Соответственно, автор статьи выделяет несколько групп работников, различно понимающих суть карьерного становления: 1) линейные менеджеры, продвигающиеся наверх традиционным путем через управленческие должности; 2) менеджеры проектов, вносящие важный вклад в успех организации; 3) источники ресурсов, сотрудники, добывающие финансовые и человеческие ресурсы, необходимые для работы организации; 4) «золотой фонд» талантов, группа сотрудников, которые реально выполняют критически важную работу организации (эксперты).

Во-вторых, это статья К. Головлевой «Карьерист.ру. Карьера в 21 веке: новая стратегия успеха» [2], в которой прослеживается мысль, что в современных организациях более ценной становится позиция Эксперта – работника, «обладающего необходимыми навыками и знаниями для развития того или иного базис-направления».

В-третьих, это статья В. Якубы «Карьерный рост» [6], в которой описаны три стратегии карьерного роста: 1) перемещение вверх по карьерной лестнице в рамках одной компании; 2) переход из одной компании в другую на ту же самую должность с целью увеличения дохода; 3) переход из компании в компанию с приобретением более высоких должностей.

Как можно заметить, в указанных трех статьях (в соответствии с нашей собственной концепцией) присутствует указание на существование не только вертикальной модели карьерного восхождения, но и горизонтальной модели самореализации, «героями» которой становятся эксперты, менеджеры проектов, «золотой фонд» талантов.

Несмотря на наличие в Интернете небольшого количества «революционных» статей, «подрывающих» основы традиционной парадигмы карьерного роста, в большинстве статей все же обосновывается общепринятое понимание карьеры как вертикального восхождения по должностной лестнице. Социальную опасность подобной ситуации можно видеть в навязывании пользователям Интернет (среди которых большинство – это молодежь) установок не-творческого, потребительского отношения к своей профессии, что может стать причиной внутренних конфликтов и неудовлетворенности жизнью. Интернет-пропаганда ценностей «иметь» (иметь должность, иметь социальный статус и высокую зарплату) закрепляет и увековечивает меркантилизацию и прагматизацию современного общества.

Список литературы

1. Бурьяк А. Технологии карьеры [Электронный ресурс] / А. Бурьяк. – Режим доступа: <http://technology-of-career.narod.ru/CAR0010.htm>
2. Головлева К. Карьерист.ру. Карьера в 21 веке: новая стратегия успеха [Электронный ресурс] / К. Головлева. – Режим доступа: <http://www.careerist.ru/>
3. Кларин М. В. Планирование развития карьеры [Электронный ресурс] /

М. В. Кларин. – Режим доступа: http://www.elitarium.ru/2005/06/17/planirovanie_razvitija_karegy.html

4. Резник Т. Е. Жизненные стратегии личности [Электронный ресурс] / Т. Е. Резник, Ю. М. Резник. – Режим доступа: http://ecsocman.edu.ru/data/381/829/1219/001_Reznik_100-105.pdf

5. Сокуренок И. Навигатор карьерного роста [Электронный ресурс] / И. Сокуренок, Е. Сокуренок. – Режим доступа: <http://www.e-executive.ru/community/articles/1023357/index.php?ID=1023357>

6. Якуба В. Карьерный рост [Электронный ресурс] / В. Якуба. – Режим доступа: <http://planetahr.ru/publication/3148>