
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 «карьера» 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 представляється злишком категоричним утвердження Т. Е. Резника, згідно з яким «для стратегії самореалізації характерна творча активність, направлена на створення нових форм життя *безотносительно к их внешнему признанию* (непризнанию)» [4, с. 103]. В цілях опроверження цього тезису достатньо згадати історії життя великих художників і композиторів, які, хоча і не творили «ради» визнання, але всі ж мали потребу в визнанні, хоча б з боку вузького кола справжніх цінителів мистецтва. Згодуючись з Т. Е. Резником, що саме *внешнее* визнання (маркуване титулами, званнями, посадами і соціальними привілеями) мало цікавить творчих осіб, в той же час слід визнати, що «внутрішньо-суб'єктивне» визнання з боку «мэтров» певної професії не може не цікавити людину, що йде шляхом самореалізації.

Якщо основною «фігурою» (або архетипом) вертикальної моделі кар'єри є Начальник, то символом горизонтальної стратегії стає Експерт. Звичайно ж, описані дві моделі є «ідеальними типами» (термін М. Вебера), які в дійсності можуть накладуватися одна на одну, породжуючи змішані форми з перевагою тих чи інших характеристик. Однак в цій роботі в цілях концептуальної економії ми будемо оперувати чистими (абстрактними) формами.

Ітак, який же основний message кар'єрних ідеологів Інтернету? Контент-аналіз 23 інтернет-джерел, в яких тематизується проблема кар'єрного зростання і професійного успіху, показав, що більшість вітчизняних ідеологів кар'єри дотримуються традиційного підходу до проблеми кар'єрного зростання і пропагандують цінність саме вертикальної кар'єрної стратегії, сенс життя полягає в посадовому піднесенні. В більшості проаналізованих інтернет-текстів пропонуються рецепти, за допомогою яких можна з більшою швидкістю досягти кар'єрних «вершин». Наприклад, в популярній (в Інтернеті) статті І. Сокурєнко і Е. Сокурєнко «Навігатор кар'єрного зростання» пропонуються наступні методи досягнення кар'єрних цілей: боротьба за ресурси (або боротьба за владу), боротьба за близькість (емоціонально-

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>