

УДК 316

**БИЗНЕС-КАРЬЕРА КАК ПРЕДМЕТ АНАЛИЗА СОЦИАЛЬНЫХ НАУК:
ПОДХОДЫ И НАПРАВЛЕНИЯ**

© 2011 г.

П.С. Сорокин

Национальный исследовательский университет – Высшая школа экономики, Москва

pssorokin@mail.ru

Поступила в редакцию 20.09.2011

Изучены и систематизированы сложившиеся в современной отечественной и зарубежной науке подходы и направления исследования карьеры в бизнес-организации как социального явления. Предлагается классификация указанных подходов и направлений на основе анализа предметных областей исследований. Определяются наиболее перспективные пути изучения карьеры в российском бизнесе методами современных социальных наук, основанные на трактовке карьеры как массового социального явления, имеющего институциональную основу.

Ключевые слова: карьера, бизнес-организации, классификация, исследования, подходы и направления, теоретический анализ.

Введение

Карьера в бизнес-организации как социальный феномен представляет особый интерес для научного исследования. Трудно найти более показательный предмет для анализа социальных наук, в котором пересекаются, с одной стороны, *социальная сущность* работника (в том числе его социальный статус) и, с другой стороны, его *функциональное назначение* в системе производства. Бизнес-карьера – это не только феномен индивидуальной вертикальной социальной мобильности в фирме, но и социальный механизм обеспечения общественного производства. Этим определяется высокая практическая важность управления карьерой. Вместе с тем сегодняшняя отечественная социальная наука, к сожалению, не располагает достаточным объемом эмпирических данных и концептуальных моделей для анализа движущих сил и логики развития карьеры у сотрудников современных российских предприятий. Среди основных причин этого, на наш взгляд, недостаточная теоретическая проработка карьеры как социального феномена. Важным шагом в решении этой проблемы должны стать теоретическое рассмотрение, анализ, обобщение и классификация сложившихся в отечественной и зарубежной науке теорий и подходов. Данной проблеме посвящается настоящая статья.

**Карьера как предмет исследований:
подходы и направления**

Российский опыт изучения карьеры требует отдельного рассмотрения, поскольку до начала

XXI века традиции исследования данного предмета в нашей стране существовали и развивались, по сути, обособленно от зарубежных.

Вопросы карьеры в 1950–1970-е годы затрагиваются отечественными исследователями трудовой деятельности в рамках социально-психологической науки (Б.Г. Ананьев, А.А. Бодалев и К.А. Абульханова-Славская [1; 2]). Эти авторы рассматривали проявление и реализацию личных целей, планов, моделей и стратегий деятельности индивида в построении им собственной карьеры. Указанные исследователи во многом предвосхитили догадки и гипотезы в отношении высокой значимости для траектории карьеры работника его личностных качеств, выдвинутые в западной науке в 1980–1990-е годы. И все же карьера в этих работах еще не выступала основным предметом рассмотрения. Необходимо отметить, что возможности изучения бизнес-карьеры в условиях специфической социально-экономической системы, существовавшей в нашей стране до 1991 года, были ограниченными.

Феномен «карьеры» институционализируется как предмет научного анализа только с конца 1980-х годов (А.К. Маркова, Е.В. Охотский, Ф.Р. Филиппов, Е.А. Могилевкин, А.Я. Кибанов [3–7]). А.К. Маркова предложила рассматривать карьеру в широком и узком смыслах. В широком смысле карьера характеризуется как «профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход от одних ступеней профессионализма к другим». В узком смысле карьера – «это должностное продвижение, сопровождаемое достижением определенного социального статуса, занятием определенной должности»

[3]. Е.В. Охотский, Ф.Р. Филиппов, Е.А. Могилевкин и А.Я. Кибанов рассматривают многообразие признаков и оснований для типологизации видов карьеры, выделяют различные типы карьеры [4–7].

В последние годы все чаще карьерное продвижение рассматривается в контексте соотношения формальных и неформальных аспектов деловой культуры и трудового поведения (Т.И. Заславская, Н.В. Волкова [8]). По нашему мнению, для исследования карьеры важно принимать во внимание накопленные за последние годы научным сообществом знания о базовых характеристиках социальной организации отечественного бизнеса. Среди них: распространенный в ряде отраслей трудового лиза, высокая частота нарушений прав работников, развитие практики протекционизма, не обоснованного профессиональными соображениями «блата» при трудоустройстве [9].

Работы российских авторов отличает широта предметного поля анализа. Особое внимание ученых привлекает проблема типологизации карьеры. Вместе с тем ощущается недостаток внимания к анализу карьеры как социального института.

Зарубежный опыт изучения карьеры как социального феномена является более богатым по существующим подходам и направлениям, более разнообразным по дисциплинарным ориентациям и имеет более длительную историю развития в сравнении с российским опытом. Большинство представленных в зарубежной, а также в отечественной литературе работ фокусируются на одной из проблемных областей, представленных в таблице 1.

1. *Связь производственной технологии и карьерного продвижения.* В зависимости от технологии производства, а также от отрасли меняется и процесс трудовой деятельности. Соответственно, карьерный путь сотрудника может приобретать те или иные специфические характеристики. Например, занятость в сфере высокотехнологического производства, как правило, предполагает владение руководителем специальными компетенциями, экспертными знаниями в области решения соответствующих профессиональных задач. Целый ряд зарубежных исследователей указывали на влияние технологических особенностей производственного процесса на «удельный вес» значимости тех или иных индивидуальных характеристик сотрудников для их карьерного продвижения. Например, Й. Варди [10] выдвинул и эмпирически доказал гипотезу о различном влиянии таких черт, как связи, стаж, индивидуальные навыки и компетенция, уровень образования, индивидуальная активность, усердие в зависимости от типа производственной технологии на предприятии. Рассматривались три типа технологий: технология длинного цикла (например, промышленное производство), технология среднего цикла (например, финансовые услуги) и технология короткого цикла (например, консалтинг). Дж. Пфеффер [11] показал значимость индустриальной принадлежности предприятия: одна из находок заключалась в том, что траектории карьерного продвижения в финансовой отрасли и промышленном производстве могут существенно различаться.

2. *Связь организационной структуры и карьерного продвижения.* Основной вопрос данного направления исследований состоит в том, как

Таблица

Основные предметные области в изучении карьеры

Предметные области исследований	Технологические факторы	Структурные факторы	Социально-культурные факторы
Характер выявляемых взаимосвязей	Влияние технологии производственного процесса и типа отрасли на карьерное продвижение	Влияние характеристик организационной структуры на карьерное продвижение	Влияние социальных и культурных характеристик индивида, организации или окружающей социальной среды на карьерное продвижение
Основные представители	Й. Варди, Дж. Пфеффер	А.Я. Кибанов, К. Броссау	Э. Шейн, А. Валдер
Основные результаты	Установлена зависимость траекторий и факторов карьерного продвижения от отраслевой и технологической принадлежности предприятия	Выявлено наличие разных типов карьерного продвижения в зависимости от структурного контекста организации	Показаны различия в моделях карьерного продвижения сотрудников в зависимости от индивидуальных социально-психологических особенностей, от характеристик организационной культуры и от макросоциальных параметров

иерархия уровней управления в организации, функциональное разделение и другие формы структурного контекста определяют карьерный путь сотрудника в фирме? В рамках данного направления исследуется специфика карьеры в различных структурных средах: например, карьера в вертикально интегрированной структуре, матричной структуре, плоской структуре и др. Необходимо отметить, что влияние структурного контекста на карьерное продвижение – достаточно хорошо изученная проблемная область. Карьера как механизм социально-профессиональной мобильности индивида исследуется с точки зрения различных типов карьеры в зависимости от ее направленности, скорости и темпа: например, горизонтальная и вертикальная карьера, эволюционная, ступенчатая карьера и др. Помимо отечественных авторов [6; 7], разработкой данной тематики занимались исследователи из зарубежных стран [12; 13].

3) *Социокультурные аспекты карьерного продвижения.* Немаловажными (а порой даже определяющими) для карьерных траекторий сотрудников бизнес-организаций могут быть социальные (в узком смысле) и культурные особенности среды их профессионального роста, а также их индивидуальные социальные характеристики. Факторами карьерного продвижения может выступать как социальная организация фирмы, так и базовые институциональные черты макросоциального окружения (общества в целом). Значение могут иметь также особенности организационной культуры предприятия и характеристики национальной деловой культуры [14; 15]. Вопросы о социокультурных аспектах карьерного продвижения зачастую остаются за пределами интереса как отечественных, так и зарубежных исследователей. Причина низкой распространенности исследований социокультурных аспектов карьеры состоит в слабой видимой связи между ними, с одной стороны, и экономической эффективностью предприятия, с другой стороны. Вместе с тем вполне возможно, что для российских реалий таковая связь существует. Вероятно, именно изучение социокультурных аспектов карьерного роста в отечественных компаниях позволяет приоткрыть завесу над скрытыми причинами затруднений развития российского бизнеса.

Рассматривая карьеру как стержневой для общественного функционирования социальный институт, связанный с массовым и многогранным процессом социальной мобильности, необходимо признавать значимость и принимать во внимание результаты исследований в рамках каждой из трех выделенных предметных обла-

стей в изучении карьеры. Однако, исходя из представления о социальной сущности карьеры, мы посвящаем настоящую работу в первую очередь рассмотрению подходов к исследованию ее социокультурных аспектов.

Изучение литературы позволяет классифицировать направления исследовательского поиска в рамках социально-культурного подхода, во-первых, по объектам исследования и, во-вторых, по дисциплинарной ориентации. В первую очередь исследования социально-культурных аспектов карьерного продвижения разделяются на три группы в зависимости от объектов изучения:

1) микроуровень (индивидуальные социальные и социально-психологические черты сотрудника);

2) мезоуровень (характеристики организационной социальной и культурной среды);

3) макроуровень (социально-культурные характеристики макросреды).

Микроуровень анализа представлен в литературе такими авторами, как Р. Катц и Дж. Ван Манен, Б. Ван дер Хейден и Л. Фостер, Т. Коллинко и др. [16–18]. Для этих работ характерен акцент на психологических аспектах (установки, мотивация, индивидуальные особенности и др.), а также на социально-профессиональных чертах (уровень квалификации, образования, инициативность и пр.) сотрудников, которые рассматриваются как факторы карьерного продвижения в организации. Важными эмпирическими результатами исследований в рамках этого направления стало опровержение популярных стереотипов относительно значимости тех или иных индивидуальных характеристик человека для его карьерных перспектив. Например, Ван Дер Хейден показал, что в такой индустриально развитой стране, как Голландия, активность по выдвижению инициатив со стороны рядовых работников и линейных руководителей практически не способствует их профессиональному развитию [17].

Для авторов, рассматривающих социально-культурные аспекты карьеры с точки зрения мезоуровня, свойственно внимание к проблематике «управления карьерой» (А. Паци, Дж. Портвуд, Я. Латтак, Ч. Гренроуз и др. [19–22]). Изучаются вопросы о том, каким образом организации могут выстраивать эффективные системы регулирования траекторий карьерного движения сотрудников с учетом социально-культурных феноменов: организационной культуры, специфики взаимоотношений между сотрудниками, бытующих гендерных стереотипов и пр. Например, исследование Ч. Гренроуза, охва-

тившее более 200 бизнес-организаций [22], выявило низкую эффективность сложившихся в фирмах программ по карьерному развитию. Например, оказалось, что факт существования в компании подобной программы не только не приводит к повышению приверженности к организации, удовлетворенности трудом, но не гарантирует даже самую осведомленность сотрудников о том, что у них есть некий индивидуальный карьерный план. Главным фактором, определяющим индивидуальные показатели лояльности к организации, стало соответствие между представлениями индивида, с одной стороны, о возможностях своего роста в данной организации и, с другой стороны, о своих общих карьерных планах и устремлениях.

Работа Ч. Гренроуза вскрывает проблемы карьерного менеджмента в современных бизнес-организациях и определяет перспективы для дальнейших исследований в данной области. Интерес представляют как задачи оптимизации конкретных механизмов управления карьерой, так и разработки соответствующих аналитических схем, увязывающих различные организационные меры в единую концептуальную модель развития сотрудников.

Макроуровень (Э. Шейн, В. Джау, А. Валдер, С. Снипп и др. [14; 23–25]). Эти авторы ставят своей целью определение зависимости карьерного роста от таких факторов, как политическая культура и политический режим в обществе (А. Валдер, В. Джау), социетальная культура (Э. Шейн) и профессиональная культура (Э. Шейн, С. Снипп). Любопытно, что данное направление получило значительное развитие в исследованиях китайских предприятий. Например, А. Валдер обосновал теорию о двух различных по требованиям к индивидуальным качествам человека карьерных путях руководителей: «административном» и «технологическом» [24]. Первый, «административный» карьерный путь предполагает обязательное членство руководителя в политических или общественных организациях (партия, общественное движение). При этом уровень образования руководителя практически не играет роли, а занимаемая им должность не требует глубокой профессиональной экспертизы. Для второго, «технологического» пути основной движущей силой выступает образование руководителя, в том числе полученное за рубежом, а значимость политического статуса человека для его карьерного роста сведена к нулю. Любопытно, что данная «карьерная модель» (А. Валдер, В. Джау), фиксируется эмпирическими исследованиями в Китае на протяжении 1980–2000-х годов (то есть

как в период жесткого политического диктата над бизнесом, так и во времена ослабления регулятивных мер государства). Таким образом, речь идет не только об экономически и политически целесообразной модели карьерного продвижения на национальном уровне, но о неких культурных доминантах в воспроизводстве вертикальной социальной мобильности. Достигнутые исследователями результаты подтверждают значимость национальных культурных различий как фактора карьерного продвижения.

Важность исследований в рамках каждого из уровней анализа социально-культурных аспектов карьеры несомненна. Имеется внушительный массив проработанных теоретических схем и ценных эмпирических данных (преимущественно относящихся к развитым странам). К сожалению, сегодня мало попыток интеграции результатов анализа карьеры с разных уровней в единую концептуальную модель. Э. Шейн [14] – один из немногих исследователей, предпринявших попытку описать три пласта культуры: социетальной, профессиональной и организационной в едином контексте. Вместе с тем автор, во-первых, соединял в своих работах лишь микро- и мезоуровни анализа, во-вторых, не базировался на масштабных эмпирических исследованиях, в третьих, ставил цели скорее консультационно-прикладного, чем фундаментально научного характера.

Помимо различий в объектах исследования (сотрудник, организация, общество в целом) у представителей социально-культурного подхода можно условно выделить три разных дисциплинарных фокуса в анализе социально-культурных аспектов карьеры:

- 1) психологический (Р. Катц и Дж. Ван Манен, Дж. Стердженс и др. [16; 26]);
- 2) социологический (М. Снип, Д. Томаскович-Девей, Э. Кастилла и др. [25; 27; 28]);
- 3) культурологический (С. Янтунен и К. Клайн и др. [29]).

Психологический фокус отличается вниманием прежде всего к индивидуальным особенностям сотрудников, а также к влиянию на карьеру персонала характеристик «психологического контракта» в организации. Социологический подход ставит вопросы о том, как раскрываются в карьерном росте базовые социальные характеристики общества (например, человеческий капитал) и человека (гендер, квалификация). Культурологическая дисциплинарная ориентация рассматривает карьеру в контексте основных культурных и антропологических доминант (этнос, культурная идентичность).

Подчеркнем, что, несмотря на дисциплинарную специфику, объединение методов и подхо-

дов различных наук может быть особенно перспективным для изучения столь сложного феномена, каким является карьера. В литературе отмечалась перспективность междисциплинарных исследований карьеры [30]. Методологические основания изучения карьеры в рамках различных подходов и направлений исследований требуют внимательного анализа. Их интеграция может существенно обогатить и углубить понимание феномена карьерного продвижения. В первую очередь интерес представляет интеграция разных уровней (микро-, мезо-, макро-) изучения карьеры, а также синтез разработок различных дисциплин (социологии, психологии, культурологии) в указанной области.

В настоящей работе были изложены основные подходы и направления к анализу бизнес-карьеры как социального явления, сложившиеся в российском и зарубежном научном сообществе. Мы попытались не только охарактеризовать указанные подходы и направления, но и представить их последовательную классификацию и анализ.

На первом этапе мы изучили отечественную и зарубежную литературу по карьере и выделили три направления научного поиска в рамках социальных наук: 1) изучение технологических факторов карьеры (например, характер производства, отрасли); 2) изучение структурных факторов карьеры (например, параметры организационной структуры); 3) изучение социально-культурных факторов (например, национальная культура).

Среди выделенных направлений мы сфокусировали наш дальнейший анализ на социально-культурном подходе. Это было обусловлено, во-первых, его наименьшей проработанностью в литературе и максимальным количеством «белых пятен» и, во-вторых, особой актуальностью основных положений настоящего подхода для российской действительности. Как показали ранее проведенные эмпирические исследования (см. А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова [9]), существует целый ряд широко распространенных в российском бизнесе явлений социального (в узком смысле) и культурного характера, которые весьма вероятно могут выступать существенными барьерами на пути ускоренного социально-экономического развития общества по пути инноваций и модернизации.

В рамках социально-культурного подхода, в свою очередь, также была проведена систематизация и классификация исследований. Выявленные различия в масштабе изучаемых явлений, которые рассматриваются в качестве факторов карьерного продвижения, подвели нас к выделению трех различных категорий объектов

исследования: 1) микроуровень анализа (в центре внимания: индивид, его социально-психологические и культурные характеристики); 2) мезоуровень анализа (изучение социально-культурных параметров бизнес-организации: организационной культуры, вовлеченности персонала и т.п.); 3) макроуровень анализа (исследование таких факторов карьеры в организации, как деловая культура общества, профессиональная культура и пр.).

Исследования, проводившееся в рамках каждого из уровней анализа, скорее поставили новые проблемы, нежели дали конкретные ответы на вопросы о том, какова же связь между социальными характеристиками субъекта деятельности (будь то отдельный сотрудник, бизнес-организация или общество в целом) и карьерным продвижением в фирме. И все же уже сегодня очевидно, что данная связь существует. Важным шагом для практических целей управления карьерой в отечественных фирмах, а также для теоретической проработки указанной предметной области станет проведение новых эмпирических исследований карьеры в нашей стране. Как было показано, зарубежный опыт исследований карьеры предлагает богатый эмпирический материал, разнообразие теоретических концепций и набор интересных методических приемов. Однако следует помнить, что наряду с массой интересных и перспективных теоретических разработок, которые, весьма вероятно, окажутся высокорелевантными российской действительности, множество положений зарубежных авторов потребует критического пересмотра для их применения к российской реальности.

Примечание

Данная публикация выполнена в рамках исследовательского проекта «Социальные факторы и механизмы карьерного продвижения руководителей в российских бизнес-организациях» (№ 11-04-0037), поддержанного в рамках конкурса Программы «Научный фонд ГУ-ВШЭ» «Учитель – Ученики» 2011–2012 гг. (руководитель проекта: д.ф.н., проф. А.Г. Эфендиев).

Список литературы

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991. 301 с.
2. Ананьев Б.Г. Личность, субъект деятельности, индивидуальность. М.: ДиректМедиа, 2008. 134 с.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Междунар. гуманит. фонд «Знание», 1996, 304 с.
4. Охотский Е.В. Служебная карьера М.: Экономика, 1998. 302 с.

5. Филиппов Ф.Р. Карьера // Энциклопедический социологический словарь. М.: РАН ИСПИ, 1995. С. 262–263.
6. Могилёвкин Е.А. Определение целей и планирование карьеры в системе государственного и муниципального управления // Актуализация потребности в личностно-профессиональном развитии государственных служащих / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: Изд-во РАГС, 2001. С. 116–125.
7. Кибанов А.Я., Дуркова И.Б. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. М.: Инфра-М, 2011. 301 с.
8. Заславская Т.И. Структура российского общества через призму трансформационного процесса // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2002. № 4 (60). С. 7–13.
9. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С. Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства // Мир России: Социология, этнология, 2010. Т. XIX. № 4. С. 69–103.
10. Vardi Y., Hammer T. H. Intraorganizational Mobility and Career Perceptions Among Rank and File Employees in Different Technologies // Academy of management journal 1977, Vol. 20, No. 4. P. 622–634.
11. Pfeffer J. Toward an examination of stratification in organizations // Administrative Science Quarterly. 1977. Vol. 22. Issue 4. P. 553–567.
12. Gunz H. Organizational logics of managerial careers // Organizational studies. 1988. Vol. 9. Issue 4. P. 529–554.
13. Brousseau K.L., Driver M.J., Eneroth K., Larsson R. Career pandemonium: Realigning organizations and individuals // Academy of Management Executive, 1996. Vol. 10. No. 4. P. 52–66.
14. Schein E.H. Culture as an environmental context for careers // Journal of Occupational Behavior. 1984. Vol. 5. Issue 1. P. 71–81.
15. Walder A.G. Career mobility and the communist political order // American Sociological Review. 1995. Vol. 60. Issue 3. P. 309–328.
16. Van Maanen J., Katz R. Individuals and their careers: Some temporal considerations for work satisfaction // Personnel Psychology. 1976. Vol. 29. Issue 4. P. 601–616.
17. Van der Heijden B.I.J.M. Individual career initiatives and their influence upon professional expertise development throughout the career // International Journal of Training & Development. 2002. Vol. 6. Issue 2. P. 54–80.
18. Foster L.W., Kolinko T. Choosing. To Be a Managerial Woman: An Examination of Individual Variables and Career Choice // Sex roles, 1979. Vol. 5, Issue 5. P. 627–634.
19. Pazy A. Sex Differences in Responsiveness to Organizational Career Management // Human Resource Management. 1987. Vol. 26. Issue 2. P. 243–256.
20. Portwood J.D., Granrose C.S. Organizational Career Management Programs: What's Available? What's Effective? // Human Resource Planning. 1986. Vol. 9. Issue 3. P. 107–119.
21. Latack J.C. Organizational Restructuring and Career Management: From Outplacement and Survival to Inplacement // Research in personnel and human resources management. 1990. Vol. 8. P. 109–39.
22. Granrose C.S., Portwood J.D. Matching individual career plans and organizational career management // Academy of Management Journal. 1987. Vol. 30. Issue 4. P. 699–720.
23. Zhao W., Zhou X. Chinese Organizations in Transition: Changing Promotion Patterns in the Reform Era // Organization Science. 2004. Vol.15, Issue 2. P. 186–199.
24. Walder A.G., Li B., Treiman D.J. Politics and life chances in a state socialist regime: dual career paths into the urban Chinese elite, 1949-1996 // American Sociological Review, 2000, Vol. 65. Issue 2. P. 191–209.
25. Snipp C.M. Working-class differentiation and men's career mobility // British Journal of Sociology. 1985. Vol. 36. Issue 3. P. 354–373.
26. Sturges J., Conway N., Guest D., Liefoghe A. Managing the career deal: The psychological contract as a framework for understanding career management, organizational commitment and work behavior // Journal of Organizational Behavior. 2005, Vol. 26. Issue 7. P. 821–838.
27. Tomaskovic-Devey D., Thomas M., Johnson K. Race and the Accumulation of Human Capital across the Career: A Theoretical Model and Fixed-Effects Application // American Journal of Sociology. 2005. Vol. 111. Issue 1. P. 58–89.
28. Castilla E. Gender, Race, and Meritocracy in Organizational Careers // American Journal of Sociology, 2008, Vol. 113, Issue 6. P. 1479–1526.
29. Juntunen C., Cline K. Culture and Self in Career Development: Working With American Indians // Journal of Career Development. 2010. Vol. 37. Issue 1. P. 391–410.
30. Khapova S.N., Arthur M.B. Interdisciplinary approaches to contemporary career studies // Human Relations. 2011. Vol. 64. Issue 1. P. 3–17.

RESEARCH OF BUSINESS-CAREER IN SOCIAL SCIENCES: APPROACHES AND DIRECTIONS

P.S. Sorokin

Article is devoted to the study and systematization of the approaches and directions for the research in business-career as social phenomenon. The classification of these approaches and directions is elaborated on the analysis of the research focuses and objects as presented in literature. The most prospective directions for the future research of the career issues in Russian business basing on the methods of contemporary social sciences are discussed. The career is seen as mass social phenomenon having the institutional basis.

Keywords: career, business-organizations, classification, research, approaches and directions, theoretical review.