

И.П. ПОПОВА

ИССЛЕДОВАНИЯ КАРЬЕРЫ: РЕСУРСЫ МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОСТИ В СОЦИОЛОГИЧЕСКОЙ ПЕРСПЕКТИВЕ

ПОПОВА Ирина Петровна – кандидат социологических наук, ведущий научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия (irina_popova @list.ru).

Аннотация. Статья рассматривает проблематику исследований карьеры как формирующегося преимущественно за рубежом исследовательского направления, сосредотачиваясь на междисциплинарности в подходах и социологическом фокусе их применения в изучении занятости, трудовых отношений и профессиональных неравенств. На основе обзора публикаций анализируются комплексы обсуждаемых проблем, характеризуется текущий этап, связанный с новой концептуализацией карьеры в современных условиях. Рассматриваются формы междисциплинарной работы, разнообразие концептуальных аспектов карьеры. Показано, что междисциплинарность осознается рядом исследователей как стратегия развития этого направления в разработке теории карьеры и общих аналитических понятий, использовании различных методов анализа в эмпирических исследованиях. В то же время роль социологии противоречива: социологические теории используются на протяжении его становления, но само участие социологов в нем фрагментарно. Сделаны выводы о перспективах включения методологических наработок рассматриваемого направления в социологические исследования, что отвечает потребностям в расширении подходов к анализу современных процессов на различных уровнях. Интерес представляют исследования взаимодействий индивида и социального контекста, которые находятся в центре этого направления.

Ключевые слова: исследования карьеры • междисциплинарность • теория карьеры • концепции карьеры

DOI: 12346

Постановка проблемы. Исследования карьеры (career studies) формируют разноплановое направление, которое идентифицируется благодаря взаимодействию включенных в него исследователей, через обсуждение общих тем, выделение ключевых работ и авторов, деятельность профессиональных организаций, журналов, издание сборников работ и справочников. Междисциплинарность (наряду с трансдисциплинарностью, мультидисциплинарностью) в его рамках обсуждается на протяжении многих лет. Она понимается как синтез подходов к исследованию карьеры, которая становится более сложным феноменом, требующим использования различных методологических инструментов и проблемно ориентированных исследовательских программ. Основной вклад вносят психология, социология, экономика, заинтересованные в объединении преимуществ методологии различных уровней, на которых рассматривается карьера – от личностных и организационных факторов до макроуровня. Формируются устойчивые междисциплинарные исследовательские области в сферах менеджмента, организаций, образования, гендерных, биографических исследований.

Концептуализация карьеры исходит из принятого в целом широкого понимания ее как последовательности опытов занятости в рамках жизненного пути с точки зрения отношений

индивида и общества. Проблемы, связанные с неопределенностью, нестабильностью на рынке труда, прекаризацией трудовых отношений, ростом новых неравенств ведут к смене прежних образцов профессиональных карьер, актуализируют аспекты взаимовлияния социального и индивидуального контекстов развития различных типов карьеры, разработки исследовательских инструментов в этих целях.

Специфика этого направления в том, что оно развивается в основном за рубежом: отмечается, что большая часть профессиональной литературы – западная, англоязычная, предполагающая «индивидуалистическую культуру» [Yates, 2020]. В российской исследовательской практике на него обратили внимание исследователи различных дисциплин, в том числе социологи¹, но обращение остается фрагментарным, одна из причин – иная традиция изучения самого феномена, сложившаяся в предыдущий период. Отсутствие фокусирования на проблематике собственно карьеры может объясняться, с одной стороны, тенденциями стандартизации занятости индустриального общества, а с другой – практикой советских социальных гарантий в сфере труда, благодаря которым конкуренция и индивидуальные достиженческие стратегии не выдвигались в число наиболее актуальных проблем – большее значение для исследователей представляли коллективные образцы социально-профессиональной мобильности. Значение имел и этический аспект: негативные коннотации, связанные с карьеризмом, не в последнюю очередь повлияли на то, что карьера долгое время не воспринималась как нейтрально оцениваемый концепт (см.: [Kharova, Korotov, 2007]). История вопроса в отечественных исследованиях заслуживает отдельного исследования. Адекватность применимости западных концепций карьеры, используемых в организационных исследованиях, к российским социокультурным условиям (как и к другим страновым ситуациям) подвергается сомнению и ввиду различий в смысле концептуальных атрибутов, работающих в определенной среде, что ограничивает их практическую пользу местом происхождения, т.е. преимущественно англосаксонским контекстом (см.: [там же]). Отчасти это имеет основание для дифференцированной организационной практики, тем не менее с социологической точки зрения представляет интерес потенциал определенной универсализации, который привлекает внимание к этим концепциям для исследования социальных изменений, связанных с глубокой трансформацией занятости и других сфер жизни человека, – общих для современных обществ.

Другая особенность этого направления – участие социологии в нем периферийно, хотя очевидна глубокая социологическая традиция в исследованиях карьер, связанная с их концептуализацией с точки зрения статуса и ролей, социально-профессиональной мобильности [Slocum, 1966 (1974)]. Возможно, причина – в определенной консервативности социологии, которая отмечается в отношении решения междисциплинарных интеллектуальных задач (см.: [Calhoun, 2017]). Так или иначе, оба эти обстоятельства способствуют интересу к разнообразию, огромному опыту и потенциалу многосторонних подходов к проблематике карьеры, востребованному в сегодняшней динамичной реальности.

Цель работы – выделить комплекс идей и подходов междисциплинарности в исследованиях карьеры как исследовательском направлении, декларируемой методологической стратегией развития которого является опора на ресурсы различных дисциплин, а также предполагаемую повестку для их использования с точки зрения социологических исследований. Полагаем, что интерес социологов к этому направлению заключается в новых возможностях исследования взаимосвязи микро-, мезо- и макроуровней в современных социальных процессах, через фокусирование на условиях, в которых индивид создает свою карьеру как опыт освоения трансформирующейся сферы занятости (способы выстраивания связей, мотивации, адаптации, реагирования на изменения).

¹ Попытки обобщений западных исследований карьеры на рубеже 2010-х гг. можно найти в работах И.П. Поповой, О.Ю. Посуховой, В.А. Толочка, П.С. Сорокина и др.

В статье представлен анализ публикаций в высокорейтинговых журналах международных и российских баз научного цитирования², в которых обсуждаются различные аспекты междисциплинарности в исследованиях карьер в последнее десятилетие. Ввиду упомянутых обстоятельств он сосредотачивался главным образом на зарубежной (англоязычной) научной литературе, не преследуя цели охватить все ее обширное разнообразие. Использовалась следующая стратегия отбора источников. Поскольку в поле нашего внимания (1) феномен отдельного исследовательского направления, со сложившимися центрами, наиболее заметными авторами, (2) проблема междисциплинарности и/или теории и методологии в исследовании карьеры, (3) фокусировка на социологические исследования и (4) работы последнего времени (2010–2020), – сначала отбирались ключевые работы по этим критериям, затем анализировался круг их цитирования, относившийся непосредственно к теме. В образовавшемся корпусе работ отбирались те, в которых значимое место занимали вопросы междисциплинарного анализа, а также методологические и теоретические проблемы исследования карьеры. Рассматривались также некоторые ранние публикации (чаще всего тех же авторов), значимо определяющие направление дискуссий в этой сфере.

Модусы междисциплинарности в исследовании карьер. Постановка вопроса о междисциплинарности в исследованиях карьеры определяется с одной стороны, самой природой этого феномена на пересечении индивида, институтов и общества, и с другой – наиболее эффективным способом их развития через объединение ресурсов различных подходов вокруг общего объекта исследований и возможности рассматривать связанные с ним проблемы через различные методологические традиции.

Анализ публикаций последнего десятилетия показывает заинтересованность в междисциплинарности в основном в исследованиях организаций. Идеи черпались в Чикагской социологической школе, где карьера рассматривалась в неразрывности индивидуального и институционального [Bareley, 1989]; социально-психологических исследованиях, также опиравшихся на широкое понимание карьеры (J.L. Holland, D.E. Super, D. Hall). На рубеже 1980–1990-х гг. она обсуждается как основное направление в исследованиях карьер [Arthur et al., 1989], выделяются наиболее значимые аспекты его развития [Arthur, 2008].

Формирование общего исследовательского поля в последние десятилетия исходило из практики (консультирование по вопросам профессионального выбора и т.д.). Одна из школ образования и менеджмента ориентировалась на междисциплинарную перспективу начиная с 1970-х гг.³, скорее как на «эклектическую смесь в значительной степени отдельных психологических, социально-психологических и социологических подходов» [там же: 166]. Основанием служило фокусирование на взаимоотношениях между индивидом и организацией.

Факторы общей перспективы действуют в двух направлениях – одно из них связано с попытками построить общую методологию с использованием различных дисциплинарных подходов, другое – с установлением разного рода центров институционализации: организаций исследователей (см.: [Dokko et al., 2019: 25]), специализированных журналов (Career Development International, Career Development Quarterly, Journal of Career Development и др.). Это движение стимулирует появление интересных обобщающих методологических работ, позволяя выделить направления по ключевым авторам, концептам, дискуссиям, формируемым в том числе журналами. Вообще роль журналов в выработке междисциплинарного консенсуса признается особенно важной с точки зрения институционализации – и через поддержку публикаций, специальных выпусков, посвященных аспектам междисциплинарности (см. напр.: [Kharova, Arthur, 2011]), и через организацию рецензирования, в котором

² Поиск осуществлялся в международных мультидисциплинарных реферативных базах данных и научного цитирования Web of Sciences и Scopus; в российской базе данных РИНЦ поиск был ограничен рецензируемыми журналами, входящими также в одну из этих вышеупомянутых баз.

³ В качестве одной из предтеч этой традиции ряд авторов называют работу Ван Маанена (см.: van Maanen J. Introduction: The Promise of Career Studies. In: van Maanen J. (ed.) *Organizational Careers: Some New Perspectives*. New York: Wiley, 1977).

важна позиция «привратников» дисциплин (см.: [Parker et al., 2009]). Ограничения зачастую представляются внешне обусловленными границами дисциплин и их ревнителей, не только журналов, но и профессиональных исследовательских ассоциаций, определяющих общие подходы к изучению карьеры (см.: [Arthur, 2014]). В то же время реальные трудности глубже: часто это неспособность достичь результатов, удовлетворяющих подходы различных дисциплин в конкретных исследованиях [Lawrence, 2011].

В движении к междисциплинарности особенно значима работа над «большой» (общей) теорией карьеры. Отметим, что ее формирование происходило на протяжении более ста лет, первоначально в тесной связи с социально-структурным подходом, «большими» социологическими теориями конца XIX в. [Sonnenfeld, Kotter, 1982: 20–23]. Во второй половине прошлого века усилия исследователей организаций придали этой работе новый импульс. Это выглядит неслучайным: интеграция теорий, стимулируемая профессиональной практикой, связана с потребностью в усилении их объясняющих возможностей. Эта работа представляется сегодня важной, но сложной задачей ввиду различий в теоретических традициях [Yates, 2020]. Траектория ее разветвления прослеживается по публикациям обобщающих сборников (см.: [Arthur et al., 1989; Gunz, Peiperl, 2007; Athanasou, Van Esbroeck, 2008; The Routledge..., 2019] и др.). Если в первом из них речь шла о необходимости трансдисциплинарности [Arthur et al., 1989: 11], понимаемой как широкое объединение исследовательских усилий в рамках различных дисциплин вокруг общей темы, то в недавнем подчеркиваются трудности этой работы, объясняемые не только разобщенностью дисциплин и охраной их границ «дисциплинарными привратниками», но и невозможностью глубоко исследовать те или иные аспекты карьеры вне рамок отдельной дисциплины [Gunz et al., 2019]. В то же время интерес представляет возможность исследования объединяющих проблемных областей (например, «институты–индивиды») [там же]. Некоторые результаты этой работы представлены в крупных обобщающих публикациях: анализ концептов, потенциала их метафоричности [Varuch et al., 2015], трендовые темы [Akkermans, Kubasch, 2017], хронологическое обобщение исследований карьеры [Lee et al., 2014].

Следует выделить основные теоретические разработки с точки зрения их влияния на интеграцию концептуального поля исследования карьеры и использования в эмпирических исследованиях. Среди них – концепция полей П. Бурдьё, один из наиболее значимых вкладов со стороны социологии. Это обоснование «взгляда на карьеру с “большой” и единой теоретической точки зрения» и выработки единого теоретического языка, объединяющего анализ ее аспектов, редко рассматриваемых в англосаксонской литературе о карьере [Jellatchich et al., 2003: 730]: карьера представляется отдельным полем, в котором объединяются ресурсы различных уровней [там же; Chudzikowski, Mayrhofer, 2011]; в исследования включаются концепты габитуса, карьерного капитала [Mayrhofer et al., 2004]. Эта перспектива приобретает форму отдельного, весьма плодотворного направления, дающего основу для анализа карьерного капитала, карьерной мобильности, изменений в различных сферах, в целом для анализа объединяющих аспектов этой работы (см.: [Сорокин, 2011; Eggenhofer-Rehart et al., 2018] и др.). Теория структуризации Гидденса послужила базой для исследований взаимосвязи индивида и институтов в рамках анализа социальной структуры и индивидуальной агентности [Duberley et al., 2006; Gunz, Peiperl, 2007; Andersen et al., 2020]. Вклад в разработку междисциплинарной теории карьеры, расширения границ и интеграции междисциплинарных исследований представляет анализ потенциала социального конструкционизма [Collin, 1997; Cohen et al., 2004; Patton, 2008; Savickas, 2009], направлений конвергенции различных теорий в отношении исследования карьеры с применением системного подхода [Patton, McMahon, 2015; McMahon, Patton, 2018].

Так формируется один из наиболее влиятельных модусов междисциплинарности, включающих в том числе социологическую перспективу, – участие «больших» социологических теорий в разработке общей теории карьеры (или, по крайней мере, общего взгляда на ее аспекты). Именно она дает определенный фундамент, возвращая таким образом к теоретическими истокам рассматриваемого исследовательского направления.

Другой модус междисциплинарности – сочетание различных методов в исследовании аспектов карьеры, в том числе социологического анализа, например при исследовании карьерных переходов [Burns, 2015; Ерофеева, 2017], профессионализации [Ропова, 2018]. Междисциплинарная работа в эмпирических исследованиях важна в сочетании различных схем анализа и получаемых результатов (см.: [Lawrence, 2011]). Опора на различные подходы и теории позволяет глубже исследовать различия в моделях современных карьер [Kovalenko, Mortelmans, 2014].

Однако наиболее распространенным транслируемым типом сотрудничества является междисциплинарный диалог. Исследования карьеры, определяемые как «перспектива социального исследования» [Gunz, Peiperl, 2007], могут предложить «место встречи» для такого сотрудничества (цит. по: [Kharova, Arthur, 2011: 5]). Эта работа предполагает знание различных подходов и обогащение тем самым поисков; формирование «более широких исследовательских программ» [Arthur, 2008], синергию и интеграцию идей, концепций, инструментов и теорий из двух или более дисциплин [Parker et al., 2009: 298–299].

Состояние исследовательского поля остается разнообразным, с трудом поддающимся общей концептуализации с точки зрения междисциплинарности – в нем «мало консенсуса относительно того, что действительно имеет наибольшее значение» [Gunz et al., 2019]. Попытки объединить это разнообразие в одном из последних обобщающих сборников приводят к анализу формирующихся общностей научных интересов к карьере как к объекту исследования. Намечаются два основных ареала – исследования в организациях (социология, стратегический менеджмент, демография, организационные и управленческие карьеры) и исследования самой карьеры (частично организационные и управленческие карьеры, жизненный путь, профессиональная психология) [там же].

Концептуализация карьеры. Отметим наиболее обсуждаемые точки зрения, способствующие задачам выработки общего исследовательского языка в концептуализации карьеры. Общепринятый подход чаще всего идентифицируется с работами социологов Чикагской школы и включает широкие рамки, объединяющие последовательное формирование людьми на протяжении всей их жизни типичных карьерных образцов с институциональным устройством общества⁴. Понимание карьеры, формируемой на протяжении всей человеческой жизни, как неразрывной части ее потока использовалось прежде всего в профессиональном консультировании; более широкий социальный контекст в исследованиях индивидуальной карьеры часто игнорировался [Gunz et al., 2011: 1613].

Общим для ориентированных на междисциплинарность работ является стремление обратиться к широким рамкам понимания карьеры как к возможности соединения индивидуального развития в занятости и социального устройства (порядка). Конвенционально принятым в этих работах стало понимание ее как «эволюционирующей последовательности опыта работы человека с течением времени» (см.: [Arthur et al., 1989: 8; Gunz, Peiperl, 2007: 4; Lawrence, 2011]). Оно представляется «приглашением к междисциплинарному исследованию» [Parker et al., 2009] разных сторон этого процесса, связанных с пространством (в различных сферах занятости и аспектах жизни), продолжительностью (на протяжении всей жизни человека), рабочими местами и их трансформацией, характером переходов, а также идентичностью, ролями, мотивацией, поведением и т.д.

Переосмысление карьеры в связи с новой ролью в глобальной экономике знаний стимулировало формирование концепции *новой карьеры* [Arthur et al., 1999], которая часто воспринимается как противопоставление традиционной в условиях трансформации занятости. Этот термин скорее обозначает гибкость организационных карьер, складывание их новых типов, смысл которых – в разнообразии профессионального развития, не только линейно «восходящего», не исключающего успешного выхода за пределы организации [Baguch,

⁴Карьера понимается как движущаяся перспектива, в которой «люди ориентируются в отношении социального порядка и типичных последовательностей и сочетаний должностей», что позволяет понять природу «рабочего устройства» общества [Hughes, 1937].

2009: 63], широких комбинаций опыта работы [Arthur, 2008], иными словами, растущую роль индивидуальных факторов, формирующих модели карьер в современных условиях. В то же время ряд авторов приходят к выводам, что противопоставление традиционной и новой карьеры условно, и первый тип остается распространенным (см.: [Chudzikowski, 2012; Kovalenko, Mortelmans, 2014]).

Под влиянием общих представлений о *новой карьере* развиваются концепции, отражающие влияние различных дисциплин. В таблице представлены наиболее заметные из них.

Таблица

Концепции новых форм карьеры с учетом перспективы социологических исследований, 2010–2020 гг.

Концепция	Содержание работы	Количество статей за последние 10 лет, преобладающая отрасль журналов, где они опубликованы*		Социологическая исследовательская перспектива
		Web of Sciences	Scopus	
Новая карьера (new career)	Переход от традиционных к новым видам занятости, гибкость, сетевое взаимодействие, востребованные навыки и непрерывное обучение (см.: [Sullivan, Arthur, 2006])	256 образование, менеджмент, прикладная психология	426 социальные науки	Исследования трудовых отношений, гибкой занятости, профессиональных групп
Безграничная карьера (boundaryless career)	Последовательность возможностей трудоустройства за пределами одной организации, отдельных условий занятости, Arthur, Rousseau 1994 (см.: [Inkson et al., 2012; Arthur, 2014])	333 менеджмент, прикладная психология, бизнес	203 управление**	Социально-профессиональная, карьерная мобильность
Протеанная карьера (protean career – англ., Протей – древнегреческое божество, способное менять форму по своему желанию)	Способность работника перестраивать свои знания, навыки и способности, чтобы соответствовать требованиям меняющегося рабочего места, а также потребности в самореализации, Hall, 1996 (см.: [Hall, 2004; Sullivan, Baruch, 2009])	155 менеджмент, прикладная психология, бизнес	148 управление	Исследования человеческого и социального капиталов; трудовой мотивации, гибкой занятости, профессиональных групп
Устойчивая карьера (sustainable career)	Сохранение, а также генерирование ресурсов на протяжении всей карьеры [De Voc et al., 2020]	71 прикладная психология, образование, экологическая наука	184 управление	Исследования сфер профессиональной деятельности, прекаризации
Интеллектуальная карьера (intelligent career)	Карьера разворачивается через три взаимосвязанных «способа познания»: почему, как и с кем люди работают (DeFillippi, Arthur, 1996; см.: [Parker et al. 2009; Khapova, Korotov, 2007])	14 менеджмент, бизнес, прикладная психология	21 управление	Исследования новых форм занятости

Окончание табл.

Концепция	Содержание работы	Количество статей за последние 10 лет, преобладающая отрасль журналов, где они опубликованы*		Социологическая исследовательская перспектива
		Web of Sciences	Scopus	
Традиционная карьера	Линейная траектория взаимосвязанных рабочих мест в рамках одной организации, последовательность занятия позиций в иерархии, стабильность карьерного роста [Inkson et al., 2012].	111 менеджмент, прикладная психология, образования education	134 социальные науки	Социология труда
Глобальная карьера (global career)/международная карьера (international career)	Занятость в специфической глобализированной сфере деятельности [Mayrhofer et al., 2004; Baruch et al., 2016; Mayrhofer et al., 2020 McKouen et al., 2019]	40 менеджмент, бизнес, образование	104 управление	Мобильность, новые формы занятости

Примечания. Таблица составлена автором. *На 01.08.2020 г. **«Управление» обозначает категорию в Scopus “Business, Management and Accounting”. Во всех случаях отмечается рост числа публикаций по сравнению с предыдущим десятилетием.

Многие из этих концепций приобрели универсальное значение для исследователей новых явлений в сфере занятости; другие менее распространены, хотя и могут представлять определенный интерес. Ряд из них здесь не упомянут, например, карьера-портфолио, которая может включать множество разрозненных, неоднородных работ творческого и нетворческого характера, основанных на краткосрочных проектах и самозанятости, гибридная карьера – комбинированный и/или переходный тип карьеры, который содержит аспекты как традиционных, так и протеаных или безграничных концепций карьеры [Sullivan, Baruch, 2009], кросскультурная карьера, карьера-калейдоскоп, посткорпоративная карьера – в виду их меньшей влиятельности в смысле междисциплинарности, сравнительно небольшого количества публикаций. Отдельно можно выделить гендерно дифференцированную карьеру.

Широкое признание получили концепции безграничной и протеанной карьеры (встречаются другие переводы этих терминов), которые фокусируются на изменчивом организационном контексте. Они представляют интерес, в том числе для социологов, поскольку обращают внимание на возможности индивидов в изменившихся условиях занятости для профессионального развития и профессиональных стратегий, адаптации к меняющимся условиям, организационным структурам [Briscoe, Hall, 2006; Inkson et al., 2012]. Эти концепции сегодня подвергаются критике с точки зрения упрощения многих исследуемых аспектов [Yates, 2020], а также в целом обоснованности выдвижения индивидуализации как основного тренда трансформации карьеры [Davey, 2020].

Определенный потенциал имеет концепция устойчивой карьеры. Она дает возможность синтезировать проблематику новой и традиционной карьеры с позиций создания условий и понимания контекста для последовательного и ресурсосохраняющего профессионального развития, учитывающего многие аспекты, в том числе личностное развитие, баланс свободного времени и работы, семьи и работы [DeVoc et al., 2020; Chin et al., 2019]. Это важно для многих сфер деятельности, где востребован тип карьеры, основанной на долговременном наращивании ресурсов и достижений, например в сфере науки и технологий [Попова, 2017].

Разнообразие концепций карьеры отражает проблематику изменившихся условий труда, что влечет за собой внимание к меняющимся институтам и структурам занятости, профессионального развития и труда. Это может уточнить взгляды на соответствующие процессы, расширить дискуссию по ним и обогатить результативность социологических исследований.

Контекстуальные аспекты карьеры. Остановимся на некоторых широко обсуждаемых аспектах и подходах в исследовании карьер, представляющих интерес с точки зрения социологической перспективы. Они образуют комплекс идей относительно аспектов и подходов к пониманию условий, в которых карьеры формируются. Их можно объединить в рамки представления о *социальном контексте карьеры* с точки зрения взаимосвязи общества и индивида.

Идея о том, что карьера должна рассматриваться в связи с разноуровневыми условиями ее формирования, распространена в рамках междисциплинарного направления. Она стимулировала внимание к разработке различных аспектов и уровней того, что может характеризовать социальный контекст. Так, контекстуализация карьеры понимается как отличие от других, «ортодоксальных» (монодисциплинарных) способов рассмотрения ее в связи с условиями [Collin, 1997]. Подходы к *концептуализации контекста карьеры* различаются в зависимости от дисциплин и точек зрения.

В широком смысле контекстуализированное исследование карьеры учитывает онтическую, пространственную и временную перспективы анализа [Mayrhofer et al., 2020]. Одна из методологических призм – социальный конструкционизм: карьера рассматривается как итеративный и непрерывный процесс, включающий как воспроизводство, так и трансформацию структур, с которыми во времени и пространстве взаимодействуют акторы [Cohen et al., 2004]. Важное фокусирование исследований – рассмотрение карьеры в русле проблематики структуры и агентности (*structure-agency*). Оно часто обсуждается, когда речь идет о специфическом социологическом интересе к этому объекту исследования (как взаимодействующие карьеры помогают формировать принимающую социальную структуру [Arthur, 2008]).

Движение к пониманию контекста как социального происходит через выделение различных структур и институтов мезоуровня, таких, например, как отделы найма, организации, профессии и политические структуры [Cohen, Duberley, 2015]. В других исследованиях эта взаимосвязь усложняется: под социальным контекстом понимается макроструктура, строящая структуру карьерных возможностей (что ставит ее выше организаций), ее взаимосвязь с карьерным поведением (действия) опосредуется карьерной мезоструктурой – карьерными целями [Andersen et al., 2020]. Управляемые в масштабе государства и организаций условия социальной среды рассматриваются как ресурсы профессионального развития и карьеры [Толочек и др., 2015]. Так определяется вектор этого движения – от взаимосвязей в жизни и влияния организации, в которой происходит карьера, до структур и институтов, которые способствуют занятости и профессиональному продвижению (что может развиваться параллельно с другим, социологически сфокусированным направлением – от роли институтов, структур и организаций – к более ясному осознанию широкого круга взаимодействий и событий на организационном и индивидуальном уровне).

Системный подход в исследованиях карьеры также можно рассматривать с точки зрения ресурса междисциплинарности. Это концепции *карьерных систем*, развивающиеся в организационных исследованиях, в частности в управлении талантами [Кудрявцева, 2018], а также *карьерных экосистем*, имеющих, на мой взгляд, более широкую перспективу в условиях стимулируемой на макроуровне нестабильной занятости (см.: [Baruch, 2015; De Vos, van der Heijden, 2017; Baruch, Rousseau, 2019; Richardson et al., 2019]). Экосистемы взаимозависимых организаций, экономик, институтов на различных уровнях (индивида, организации, общества, на глобальном уровне) формируют отношения контроля над работниками, влияя на карьерные возможности и ограничения, с которыми сталкиваются люди. Междисциплинарный характер концепции экосистемы карьеры связан также с теорией экосистем в биологических науках [Baruch, Rousseau, 2019].

Адаптивность карьеры в эпоху быстрых изменений, которые приобретают характер шока, – одно из направлений исследования влияния социального контекста на карьеры, представляющее определенный интерес с точки зрения столкновения с крупными мировыми кризисами, такими как пандемия COVID-19 [Akkermans, 2020]. Во взаимодействии контекстуальных факторов и индивидуальной агентности акценты смещаются в сторону большего внимания к роли социального контекста на макроуровне, в том числе случайных событий (карьерных потрясений, или шоков), способных перевернуть жизнь человека [Akkermans et al., 2018]. При этом исследования фиксируют, что негативные карьерные потрясения могут иметь долгосрочные позитивные последствия для некоторых людей. Определенные ресурсы, такие как профессиональные компетенции и устойчивость, могут сделать карьерный шок более управляемым [Akkermans, 2020].

Междисциплинарное направление в исследовании социального контекста карьер – исследование *карьерной мобильности*. Это одна из основных трендовых тем, фокусирующаяся на мобильности с точки зрения карьерных переходов, международной карьеры [Akkermans, Kubasch, 2017]. Это также традиционное поле социологических исследовательских подходов [Forrier et al., 2009]. Новой темой междисциплинарного взаимодействия, с опорой и на социологические подходы, являются исследования взаимосвязи карьеры, семьи и мобильности рабочей силы, фокусирующиеся на интересующих сложностях принятия семейных решений для карьерной мобильности [Patton, Doherty, 2020].

Смещение внимания к внешним, контекстуальным факторам как общая перспектива направления отмечается в исследованиях устойчивости карьеры, в том числе как синтеза различных подходов с точки зрения сопротивления изменяющимся условиям; карьерного капитала, рассматривающего инвестиционный потенциал развития карьеры, индивидуальные и контекстуальные факторы управления им.

Заключение. Направление исследований карьеры становится значимым благодаря возрастанию сети взаимодействий, в центре которых на данный момент – подходы междисциплинарных исследований, которые осознаются рядом исследователей как стратегия развития направления в разработке его методологического фундамента: теории карьеры, общих аналитических понятий и методов эмпирического анализа. Анализ литературы, которая рассматривает в их свете разнообразные концепции карьеры и тем самым консолидирует это направление, показывает ряд общих тенденций и тем, которые могут быть полезными с точки зрения социологических исследований.

Один из общих выводов – исследования карьер как исследовательское направление, ориентирующееся на междисциплинарность, и социологическая перспектива в нем взаимодействуют парадоксальным образом, демонстрируя определенный разрыв. В самом этом направлении отчетливо видна тенденция движения от практических задач в исследованиях организаций и менеджмента к объединяющим теориям и общему аналитическому языку. Любопытно, что наиболее заметным и плодотворным в этом движении является обращение к крупным социологическим теориям. Но очевидно, что социология, давшая ему старт теоретической работой в конце XIX в. и потерявшая затем интерес к самой проблеме карьеры, наименее активна в освоении его нового этапа и участии в «междисциплинарном диалоге». В то же время это не только шанс внести свой вклад, в том числе теоретический, но и возможности применять общие концептуальные разработки, исходящие из практики психологических и организационных исследований.

Эти возможности связаны с исследованиями взаимовлияния социального контекста и индивида. Общее, что объединяет исследования карьеры, при всем многообразии подходов – это осмысление карьеры как пересечения индивида и институтов, структуры и действия, глубоких макроэкономических сдвигов и индивидуального поведения; междисциплинарная работа предполагает расширение возможностей устанавливать системные взаимосвязи различных уровней, источники их развития. Концептуальный аппарат исследований организаций, менеджмента, социальной психологии может способствовать тому, чтобы социологические исследования давали значимый и объемный результат. Способ

междисциплинарной работы – включение концепций карьеры в методологический инструментарий современных исследований в сфере труда, занятости, мобильности и социально-профессиональной структуры, профессий.

В предисловии к последнему сборнику Дж. ван Маанен, говоря об исследованиях карьеры, отметил их предпосылку – структуру, или организационный, профессиональный порядок, – «концепции, разрабатываемые нами для расшифровки этого порядка, обещают дать понимание, которое поможет нам действовать мудро и со знанием дела в мире» [The Routledge..., 2019: XXV]. Акцент на контекстуальных характеристиках профессиональных карьер характеризует междисциплинарные взаимодействия, в которых социологические подходы могут рассматриваться как общая перспектива.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Ерофеева П.А. Межсекторные переходы в карьере занятых в российском третьем секторе // Социологические исследования. 2017. № 9. С. 48–56. [Erofeeva P.A. (2017) Inter-sectoral Transitions in the Careers of Employees in the Russian Third Sector. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 9: 48–56. (In Russ.)] DOI: 10.7868/S013216251709-0013.
- Кудрявцева Е.И. Организационные карьерные сценарии для талантливых работников // Российский журнал менеджмента. 2018. Т. 16. № 2. С. 205–230. [Kudryavtseva E.I. (2018) Organizational Career Scenarios for Talented Workers. *Rossiiskij zhurnal menedzhmenta* [Russian Management Journal]. Vol. 16. No. 2: 205–230. (In Russ.)] DOI: 10.21638/spbu18.2018.203.
- Попова И.П. Профессиональная карьера в сфере науки и технологий – к проблеме устойчивости // Социологические исследования. 2017. № 12. С. 124–134. [Popova I.P. (2017) Professional Career in Science and Technology: on Sustainability Problem. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. 12: 124–134. (In Russ.)] DOI: 10.7868/S0132162517120133.
- Сорокин П.С. Теоретические и эмпирические исследования профессиональной карьеры: перспективы интеграции на основе теории П. Бурдьё // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2012. № 1. С. 5–15. [Sorokin P.S. (2012) Theoretical and Empirical Studies of the Professional Career: Integration Prospects on the Basis P. Bourdieu's Theory. *Vestnik RUDN. Seriya: Sotsiologiya* [RUDN Journal of Sociology]. No. 1: 5–15. (In Russ.)]
- Толочек В.А., Винокуров Л.В., Журавлева Н.И. Условия социальной среды как ресурсы профессиональной успешности субъектов // Вестник Московского университета. Серия 14: Социология. 2015. № 4. С. 39–54. [Tolochek V.A., Vinokurov L.V., Zhuravleva N.I. (2015) The Conditions of the Social Environment as Resources with the Professional Success of Subjects. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14: Psikhologiya* [Moscow University Psychology Bulletin]. No. 4: 39–54. (In Russ.)]
- Akkermans J. (2020) The Covid-19 Crisis as a Career Shock: Implications for Careers and Vocational Behavior. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 119: 1–5. DOI: 10.1016/j.jvb.2020.103434.
- Akkermans J., Kubasch S. (2017) Trending Topics in Careers: a Review and Future Research Agenda. *Career Development International*. 2017. Vol. 22. No. 3: 586–627. DOI: 10.1108/CDI-08-2017-0143.
- Akkermans J., Seibert S.E., Mol S.T. (2018) Tales of the Unexpected: Integrating Career Shocks in the Contemporary Careers Literature. *SA Journal of Industrial Psychology*. Vol. 44. Article no. a1503. DOI: 10.4102/sajip.v44i0.1503.
- Andresen M, Apospori E, Gunz H. et al. (2020) Careers in Context: An International Study of Career Goals as Mesostructure between Societies' Career-related Human Potential and Proactive Career Behaviour. *Human Resource Management Journal*. Vol. 30. No. 3: 365–391. DOI: 10.1111/1748-8583.12247.
- Arthur M.B. (2008) Examining Contemporary Careers: a Call for Interdisciplinary Inquiry. *Human Relations*. Vol. 61. No. 2: 163–186. DOI: 10.1177/0018726707087783.
- Arthur M.B. (2014) The Boundaryless Career at 20: Where Do We Stand, and Where Can We Go? *Career Development International*. Vol. 19. No. 6: 627–640. DOI: 10.1108/CDI-05-2014-0068.
- Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. (1989) Generating New Directions in Career Theory: the Case for a Transdisciplinary Approach. In: Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. (eds) *Handbook of Career Theory*. New York: Cambridge University Press: 7–25.
- Arthur M.B., Inkson K., Pringle J.K. (1999) *The New Careers: Individual Action and Economic Change*. London: Sage.
- Athanasou J.A., Van Esbroeck R. (eds) (2008) *International Handbook of Career Guidance*. Место издания: Springer.

- Barley S.R. (1989) Careers, Identities, and Institutions: The Legacy of the Chicago School of Sociology. In: Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. (eds) *Handbook of Career Theory*. New York: Cambridge University Press, 1989: 41–65.
- Baruch Y., Altman Y., Tung R.L. (2016) Career Mobility in a Global Era: Advances in Managing Expatriation and Repatriation. *The Academy of Management Annals*. Vol. 10. No. 1: 841–889. DOI: 10.1080/19416520.2016.1162013.
- Baruch Y., Rousseau D.M. (2019) Integrating Psychological Contracts and Ecosystems in Career Studies and Management. *The Academy of Management Annals*. Vol. 13. No. 1: 84–111. DOI: 10.5465/annals.2016.0103.
- Baruch Y., Szűcs N., Gunz H. (2015) Career Studies in Search of Theory: the Rise and Rise of Concepts. *Career Development International*. Vol. 20. No. 1: 3–20. DOI: 10.1108/CDI-11-2013-0137.
- Briscoe J.P., Hall D.T. (2006) The Interplay of Boundaryless and Protean Careers: Combinations and Implications. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 69. No. 1: 4–18. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.002.
- Burns E. (2015) Re-imagining Career Transition: What Help from Typologies? *Journal of Sociology*. Vol. 51. No. 4: 933–949. DOI: 10.1177/1440783313486191.
- Calhoun C. (2017) Integrating the Social Sciences: Area Studies, Quantitative Methods, and Problem-Oriented Research. In: Frodeman R. et al. (eds) *The Oxford Handbook of Interdisciplinarity*. 2nd ed. New York: Oxford University Press: 117–130.
- Chin T., Li G., Jiao H., Addo F., Jawahar I.M. (2019) Career Sustainability during Manufacturing Innovation: A Review, a Conceptual Framework and Future Research Agenda. *Career Development International*. Vol. 24. No. 6: 509–528. DOI: 10.1108/CDI-02-2019-0034.
- Chudzikowski K. (2012). Career Transitions and Career Success in the 'New' Career Era. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 81. No. 2: 298–306. DOI: 10.1016/j.jvb.2011.10.005.
- Chudzikowski K., Mayrhofer W. (2011) In Search of the Blue Flower? Grand Social Theories and Career Research: The Case of Bourdieu's Theory of Practice. *Human Relations*. Vol. 64. No. 1: 19–36. DOI: 10.1177/0018726710384291.
- Cohen L., Duberley J., Mallon M. (2004) Social Constructionism in the Study of Career: Accessing the Parts that Other Approaches Cannot Reach. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 64. No. 3: 407–422. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.12.007.
- Cohen L., Duberley J. (2015) Three Faces of Context and their Implications for Career: A Study of Public Sector Careers Cut Short. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 91: 189–202. DOI: 10.1016/j.jvb.2015.10.006.
- Collin A. (1997) Career in Context. *British Journal of Guidance and Counselling*. Vol. 25. No. 4: 435–446. DOI: 10.1080/03069889708253822.
- Cuzzocrea V., Lyon D. (2011) Sociological Conceptualisations of 'Career': A Review and Reorientation. *Sociology Compass*. Vol. 5. No. 12: 1029–1043. DOI: 10.1111/j.1751-9020.2011.00429.x.
- Davey K.M. (2020) Organizational Career Development Theory: Weaving Individuals, Organizations, and Social Structures. In: Robertson P.J., Hooley T., McCash P. (eds) *The Oxford Handbook of Career Development*. **Выходные данные**. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.11.
- De Vos A., Van der Heijden B.I.J.M. (2017) Current Thinking on Contemporary Careers: the Key Roles of Sustainable HRM and Sustainability of Careers. *Current Opinion in Environmental Sustainability*. Vol. 28: 41–50. DOI: 10.1016/j.cosust.2017.07.003
- De Vos A., Van der Heijden B.I.J.M., Akkermans J. (2020) Sustainable Careers: Towards a Conceptual Model. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 117. Article no. 103344. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.06.011.
- Dokko G., Tosti-Kharas J., Barbulescu R. (2019) Bridging Micro and Macro. An Interdisciplinary Review of Theories Used in Career Studies. In: Gunz H., Lazarova M., Mayrhofer W. (eds) *Routledge Companion to Career Studies*. Abingdon, UK; New York: Routledge: 25–41.
- Duberley J., Mallon M., Cohen L. (2006) Exploring Career Transitions: Accounting for Structure and Agency. *Personnel Review*. Vol. 35. No. 3: 281–296. DOI: 10.1108/00483480610656694.
- Eggenhofer-Rehart P.M., Latzke M., Pernkopf K., Zellhofer D., Mayrhofer W., Steyrer J. (2018) Refugees' Career Capital Welcome? Afghan and Syrian Refugee Job Seekers in Austria. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 105: 31–45. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.01.004.
- Forrier A., Sels, L. Stynen D. (2009) Career Mobility at the Intersection between Agent and Structure: A Conceptual Model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 82. No. 4: 739–759. DOI: 10.1348/096317909X470933.
- Gunz H., Lazarova M., Mayrhofer W. (eds) (2019) *Routledge Companion to Career Studies*. Abingdon, UK; New York: Routledge.
- Gunz H., Mayrhofer W. (2017) Rethinking Career Studies: Facilitating Conversation across Boundaries with the Social Chronology Framework. Cambridge: Cambridge University Press. DOI:10.1017/9781107414952.012.

- Gunz H., Mayrhofer W., Lazarova M. (2019) The Concept of Career and the Field(s) of Career Studies. In: Gunz H., Lazarova M., Mayrhofer W. (eds) *Routledge Companion to Career Studies*. Abingdon, UK; New York: Routledge: 11–24.
- Gunz H., Mayrhofer W., Talbot P. (2011) Career as a Social and Political Phenomenon in the Globalized Economy. *Organization Studies*. Vol. 32. No. 12: 1613–1620 DOI: 10.1177/0170840611421239.
- Gunz H., Peiperl M. (eds) (2007) *Handbook of Career Studies*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hughes E.C. (1937) Institutional Office and the Person. *American Journal of Sociology*. No. 43: 404–413. DOI: 10.1086/217711.
- Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. (2003) Career Fields: A Small Step towards a Grand Career Theory? *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 14. No. 5: 728–750. DOI:10.1080/0958519032000080776.
- Inkson K., Gunz H., Ganesh S., Roper J. (2012) Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries. *Organization Studies*. Vol. 33. No. 3: 323–340. DOI: 10.1177/0170840611435600.
- Khapova S.N., Arthur M.B. (2011) Interdisciplinary Approaches to Contemporary Career Studies. *Human Relations*. 2011. Vol. 64. No. 1: 3–17 DOI: 10.1177/0018726710384294.
- Khapova S.N., Korotov K. (2007) Dynamics of Western Career Attributes in the Russian Context. *Career Development International*. Vol. 12. No. 1: 68–85. DOI: 10.1108/13620430710724839.
- Kovalenko M., Mortelmans D. (2014) Does Career Type Matter? Outcomes in Traditional and Transitional Career Patterns. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 85. No. 2: 238–249. DOI: 10.1016/j.jvb.2014.07.003.
- Lawrence B.S. (2011) Careers, Social Context and Interdisciplinary Thinking. *Human Relations*. Vol. 64. No. 1: 59–84. DOI: 10.1177/0018726710384293.
- Lee C.I.S.G., Felps W., Baruch Y. (2014) Toward a Taxonomy of Career Studies through Bibliometric Visualization. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 85. No. 3: 339–351. DOI: 10.1016/j.jvb.2014.08.008.
- Mayrhofer W., Iellatchitch A., Meyer M., Steyrer J., Schiffinger M., Strunk G. (2004) Going beyond the Individual. Some Potential Contributions from a Career field and Habitus Perspective for Global Career Research and Practice. *Journal of Management Development*. Vol. 23. No. 9: 870–884 DOI 10.1108/02621710410558477.
- Mayrhofer W., Smale A., Briscoe J., Dickmann M., Parry E. (2020) Laying the Foundations of International Careers Research. *Human Resource Management Journal*. Vol. 30. No. 3: 327–342. DOI: 10.1111/1748–8583.12295.
- McKouen K., Shaffer M.A., Reiche B.S. (2019) From Global Work Experiences to Global Careers: a Review and Future Research Agenda. In: Gunz H., Lazarova M., Mayrhofer W. (eds) *Routledge Companion to Career Studies*. Abingdon, UK; New York: Routledge: 310–328.
- McMahon M., Patton W. (2018) Systemic Thinking in Career Development Theory: Contributions of the Systems Theory Framework. *British Journal of Guidance and Counselling*. Vol. 46. No. 2: 229–240. DOI: 10.1080/03069885.2018.1428941.
- Parker P., Khapova S.N., Arthur M.B. (2009) The Intelligent Career Framework as a Basis for Interdisciplinary Inquiry. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 75. No. 3: 291–302. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.04.001.
- Patton W., Doherty C. (2020) Career, Family, and Workforce Mobility: An Interdisciplinary Conversation. *Journal of Career Development*. Vol. 47. No. 3: 296–309. DOI: 10.1177/0894845317731157.
- Popova I.P. (2018) Sustainable Professional Career in Science and Technology: Interdisciplinary Perspective and the Russian Context. *Sotsiologiya nauki i tekhnologii* [Sociology of Science and Technology]. Vol. 9. No. 1: 133–147.
- Richardson J., Karam Ch.M., Afioni F. (2019) The Global Refugee Crisis and the Career Ecosystem. *Career Development International*. Vol. 25. No. 1: 1–13. DOI: 10.1108/CDI-04-2019-0104.
- Savickas M.L., Nota L., Rossier J., Dauwalder J.-P. (2009) Life Designing: A Paradigm for Career Construction in the 21st Century. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 75. No. 3: 239–250. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.04.004.
- Sonnenfeld J., Kotter J.P. (1982) The Maturation of Career Theory. *Human Relations*. Vol. 35. No. 1: 19–46. DOI: 10.1177/001872678203500103.
- Slocum W.L. (1974) *Occupational Careers. A Sociological Perspective*. Chicago: Aldine Publishing Company.
- Sullivan E., Baruch Y. (2009) Future Exploration Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*. Vol. 35. No. 6: 1542–1571. DOI: 10.1177/0149206309350082.
- Yates J. (2020) Career Development Theory: An Integrated Analysis. In: Robertson P.J., Hooley T., McCash P. (eds) *The Oxford Handbook of Career Development*. **Выходные данные**. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780190069704.013.10.

CAREER STUDIES: RESOURCES OF INTERDISCIPLINARITY IN A SOCIOLOGICAL PERSPECTIVE

ПОПОВА И.П.

Institute of Sociology of FCTAS RAS, Russia

Irina P. POPOVA, Cand. Sci. (Sociol.), Leading Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS; National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia (irina_popova @list.ru).

Acknowledgements. The reported study was funded by RFBR, project number 19-111-50694.

Abstract. This article discusses the problems of career studies as an emerging research area from an interdisciplinary point of view in approaches and sociological focus of their application to employment studies, labor relations and occupational inequalities. Basing on the review of scholarly literature, certain sets of problems are identified. The current stage is characterized as associated with a new conceptualization of career in current conditions. Forms of interdisciplinary work, diversity of conceptualization and contextual aspects of career are considered. It is shown that the interdisciplinary approach is recognized by a number of researchers as a strategy of this research area in the development of career theory and general analytical concepts, as well as the use of various methods of analysis in empirical research. At the same time, the role of sociology in this area is contradictory: sociological theories are used throughout its formation, but the participation of sociologists is fragmentary. Conclusions are made about the prospects of including methodological developments in sociological research, which meets the needs for expanding approaches to the analysis of processes at various levels. Studies of the interactions of the individual and the social context, which are at the center of this research area, are of interest.

Keywords: career studies, interdisciplinarity, career theory, career concepts.

Received: 24.08.20. Final version: 23.10.20. Accepted: 10.11.20.