

DOI: [10.14515/monitoring.2021.5.1858](https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.5.1858)



**П. С. Сорокин, А. В. Зыкова**

**«ТРАНСФОРМИРУЮЩАЯ АГЕНТНОСТЬ»  
КАК ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК В XXI ВЕКЕ:  
ОБЗОР И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА**

**Правильная ссылка на статью:**

Сорокин П. С., Зыкова А. В. «Трансформирующая агентность» как предмет исследований и разработок в XXI веке: обзор и интерпретация международного опыта // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 5. С. 216—241. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.5.1858>.

**For citation:**

Sorokin P. S., Zyкова A. V. (2021) «Transformative Agency» as a Subject of Research and Development in the 21st Century: A Review and Interpretation of International Experience. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 5. P. 216–241. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.5.1858>. (In Russ.)

«ТРАНСФОРМИРУЮЩАЯ АГЕНТНОСТЬ»  
КАК ПРЕДМЕТ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗ-  
РАБОТОК В XXI ВЕКЕ: ОБЗОР И ИНТЕР-  
ПРЕТАЦИЯ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА

«TRANSFORMATIVE AGENCY» AS A SUB-  
JECT OF RESEARCH AND DEVELOPMENT  
IN THE 21ST CENTURY: A REVIEW AND  
INTERPRETATION OF INTERNATIONAL  
EXPERIENCE

*СОРОКИН Павел Сергеевич — кан-  
дидат социологических наук, доцент,  
старший научный сотрудник Института  
образования, Национальный иссле-  
довательский университет «Высшая  
школа экономики», Москва, Россия  
E-MAIL: psorokin@hse.ru  
<https://orcid.org/0000-0003-3910-2090>*

*Pavel S. SOROKIN<sup>1</sup> — Cand. Sci. (Soc.),  
Associate Professor at the Department  
of Educational Programmes, Institute  
of education, Senior Research Fellow at  
the Centre for Vocational Education and  
Skills Development  
E-MAIL: psorokin@hse.ru  
<https://orcid.org/0000-0003-3910-2090>*

*ЗЫКОВА Анастасия Викторовна — ста-  
жер-исследователь Института обра-  
зования, Национальный исследова-  
тельский университет «Высшая школа  
экономики», Москва, Россия  
E-MAIL: avzykova@hse.ru*

*Anastasii V. ZYKOVA<sup>1</sup> — Junior Research  
Fellow at the Centre for Vocational Edu-  
cation and Skills Development, Institute  
of education  
E-MAIL: avzykova@hse.ru*

<sup>1</sup> HSE University, Moscow, Russia

**Аннотация.** Накопленный в период глобальной пандемии опыт показывает, что способность к самостоятельному инициативному действию является ключевой для эффективного функционирования и развития многих общественных институтов, например в сфере образования или труда. Несмотря на их высокую практическую актуальность, вопросы «(трансформирующей) агентности», то есть проактивного изменения социальных институтов и структур через индивидуальное действие, по-прежнему занимают периферийное место в мейнстриме социальных наук. Более того, широкий спектр соответствующих наработок из разных дисциплин, а также из экспертного дискурса пока остается несистематизированным. Социологическая концептуальная рамка «структура — действие» дает возмож-

**Abstract.** The experience gained during the global pandemic shows that individual abilities for proactive transformative behavior in relation to social environment are essential for the efficient functioning and development of social institutions, for instance, in the field of education or labor. Despite their high practical relevance, the issues of (transformative) agency, that is, the proactive change of social institutions and structures through individual action, remain on the peripheries of mainstream social sciences. Moreover, a wide range of congruent developments from different disciplines, as well as from expert discourse, has not been analyzed systematically so far. The sociological conceptual framework «structure — agency» may be helpful for classifying related notions and findings.

ность классифицировать релевантные понятия и наработки.

Разработанная классификация может выступить базой для создания целостных и комплексных моделей «(трансформирующей) агентности», позволяющих преодолеть привычные для мейнстрима социальных наук представления о приоритетном значении «внешних» структур и институтов по отношению к трансформационному потенциалу действия. Подобный «разворот» в академических и экспертных дискуссиях адекватен практическим задачам и вызовам, с которыми столкнулся мир на фоне продолжающейся глобальной пандемии.

**Ключевые слова:** структура-действие, тренды социально-экономического развития, трансформирующая агентность, экспертный дискурс, обзор научной литературы, деструктуризация, человеческий капитал

**Благодарность.** В данной научной работе использованы результаты проекта, выполненного в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

Авторы выражают благодарность Тимофею Редько и Алле Бородиной (оба — НИУ ВШЭ) за помощь в сборе и систематизации библиометрической информации.

The classification offered in this paper can serve as a basis for creating holistic and complex models of (transforming) agency, allowing to overcome the limitations of the mainstream social thought about the primary value of «external» structures and institutions in relation to the transformation potential of action. Such a «turn» in academic and expert discussions would adequately address the practical tasks and challenges that the world faces against the backdrop of the ongoing global pandemic.

**Keywords:** structure-agency, trends in socio-economic development, transformative agency, expert discourse, academic literature review, deconstruction, human capital

**Acknowledgments.** The study uses the results of the project carried out as part of the HSE HSE Basic research program.

The authors are grateful to Timofey Redko and Alla Borodina from HSE University for their help in collecting and systematizing bibliometric information.

## Введение

В ситуации общемировых кризисных тенденций, усиленных глобальной пандемией (таких как экономическая стагнация, политическая турбулентность, социальная напряженность), увеличивается теоретическая и практическая актуальность вопросов о потенциале и источниках позитивной трансформации существующих структур и институтов. Индивидуальное инициативное действие «снизу» (в дополнение и, отчасти, в противовес более традиционным для практической политики институциональным реформам «сверху») — один из важных источников возможных положительных изменений.

Между тем в социально-гуманитарном знании до сих пор нет консенсуса в отношении парадигмальных оснований понимания того, как связаны среда и личностное развитие [Sorokin, Mironenko, 2020: 604—605]. Для социологии проблема соотношения между социальной структурой и действием (structure — agency) — одна из «вечных» [Сорокин, Фрумин, 2020].

На протяжении XX века социальные науки двигались к признанию все большей детерминации индивидуального действия со стороны внешних структурных факторов (другими словами, «институтов») [Acs et al., 2016: 530—532; Как сделать..., 2019]. Для этого подхода труднообъяснимы негативные тренды социально-экономической динамики, наблюдаемые в первые десятилетия XXI века на фоне расширения систем высшего образования и технологического прогресса [Kuzminov, Sorokin, Froumin, 2019]. Речь идет о снижении темпов роста ВВП на глобальном и, для большинства стран, национальном уровне, усилении социального неравенства, кризисе доверия политическим структурам, обострении социальных рисков [Мозговая, 2018; OECD, 2016]. Социологическая теория чутко фиксирует рост нестабильности и неустойчивости социальных систем, например, описывая эти процессы через такие понятия, как деструктуризация или метаморфизация [Kravchenko, 2020: 201—202].

Внимание к трансформационному потенциалу индивидуального «действия» в социальной науке и практической политике до сих пор ограничено в сравнении с исследованиями и разработками в области динамики «структур» [Kuzminov, Sorokin, Froumin, 2019]. Сегодня, перед лицом глобального кризиса, связанного с пандемией коронавирусной инфекции, становится очевидной необходимость пересмотра устоявшихся взглядов на границы и потенциал «(трансформирующей) агентности»<sup>1</sup>.

Эмпирические исследования, проведенные российскими и зарубежными авторами в период пандемии, показывают решающее значение способности к самостоятельному индивидуальному инициативному действию (а не только к исполнению существующих регламентов) для эффективного функционирования системообразующих общественных институтов в период кризиса. Например, в российском поле это показано для сферы образования — в отношении не только учащихся, но и педагогов, а также администрации образовательных учреждений [Абрамова и др., 2020]; кроме того, в зарубежных исследованиях аналогичные

<sup>1</sup> Далее в целях упрощения мы будем употреблять сокращенный термин «агентность», признавая в полной мере, что наша трактовка лишь одна из возможных на фоне других интерпретаций данного понятия.

тренды выявлены для сферы труда и досуга [Dwivediet al., 2020; Sorokin, Froumin, 2021].

Из этого вытекает, что необходимы как новые теории, так и практические инструменты для «перезапуска» социально-экономической динамики, с опорой не только на «привычные» институты (например, корпоративный сектор — в экономике), но и на индивидуальную креативность и созидательный потенциал, в частности предпринимательство. Эти задачи стоят перед всем институциональным комплексом современных обществ, включая сферу образования.

Несмотря на доминирование в современных социальных науках концепций, предполагающих приоритетное значение «структур» по отношению к «действию», понятие «агентности» (“agency” [Emirbayer, Mische, 1998]) исторически рассматривается в социологии как стартовое для изучения «обратного процесса», то есть того, как действие способно создавать и менять институты [Штомпка, 2001]. Между тем прогресс в этом направлении исследований пока ограничен, а многообразие трактовок базового понятия «агентность» — велико [Fligstein, McAdam, 2011; Штомпка, 2001; Сорокин, Фрумин, 2020].

Одна из возможных причин недостаточной институционализации исследований «агентности» может состоять не только в объективной сложности изучения того, как «действие» созидает «структуру» (ведь первое по определению более изменчиво, быстротечно, а потому его сложнее зафиксировать эмпирически), но и в том, что попытки подобного рода разработок остаются преимущественно локальными и монодисциплинарными. На практике вопросы «(трансформирующей) агентности» являются предметом исследований во многих дисциплинах, фокусирующихся на самых разных объектах, которые, вместе с тем, пока практически не подвергались систематическому анализу и обобщению<sup>2</sup>.

На первом этапе продвижения к комплексному и разностороннему пониманию указанной проблематики необходим краткий обзор исторического контекста становления понятия «(трансформирующей) агентности» в социологии и других социальных науках.

### **«(Трансформирующая) агентность»: проблемное понятие в истории социальных наук**

Понятие «агентность» — одновременно одно из самых важных и самых «проблемных» в социальных науках. Его особое место в истории социального знания связано с тем, что оно непосредственно соотносится с другим термином — «социальная структура», который с полным правом может быть отнесен к центральным и наиболее «респектабельным» категориям социальной науки с момента ее зарождения (см. [Штомпка, 2001]). Проблема в том, что первая (и, пожалуй, главная) наука об обществе, социология, с момента своего появления и институционализации, связанных с именами Маркса, Дюркгейма, Парсонса и многих других, ставила в центр именно «социальную структуру» как приоритетный объект анализа. Как хорошо известно из истории социологии, тезис о самостоятельности

<sup>2</sup> В качестве редкого примера попытки междисциплинарного взгляда на «агентность» см. объявление о специальном выпуске, посвященном соответствующим проблемам в журнале Human Arenas “Critical Perspectives on Individualization”. URL: <https://www.springer.com/journal/42087/updates/18575926> (accessed: 12.07.2021).

«институтов» (или «структур») как особых феноменов, несводимых к индивидуальным проявлениям, был принципиально важен для укрепления статуса социологии как отдельной науки.

Две другие науки, бурно развивавшиеся в конце XIX и начале XX века (то есть параллельно с социологией), психология и экономика, также имели специфические методологические позиции по поводу «социальных структур» и их соотношения с «действием». С одной стороны, для психологии «социальные структуры», как правило, не рассматривались (и по-прежнему не рассматриваются) в качестве ключевых объектов анализа; таким образом, и проблема «структуры — действия» для психологии, по сути, вторична. С другой стороны, основная парадигма современной экономики, постулируя гипотезу о человеке как “*homo economicus*”, фактически объявляет «решенной» и проблему соотношения «структуры» и «действия» [Радаев 2002], ведь если люди — это рациональные «машины», максимизирующие полезность, то всякое их действие, в теории, адекватно отражает объективные структурные условия (то есть в типичном случае «рынок»); следовательно, нет и требующей особого решения проблемы «действия, меняющего структуры» [Флигстин, 2001].

Представленные трактовки дисциплинарных особенностей носят в существенной степени упрощенный характер. Однако они адекватно отражают основной «нерв» дискуссии о «структуре — действии» в социальных науках и объясняют, почему ни в одной из указанных дисциплин (социологии, психологии, экономики) проблематика «(трансформирующей) агентности» не стала доминирующей.

Вывод, который можно сделать из представленного анализа, состоит в том, что в силу объективных причин вопрос о «(трансформирующей) агентности», несмотря на свою несомненную концептуальную и практическую важность (связанную отчасти с «вечными» вопросами о свободе воли), остается недостаточно проработанным и систематизированным в современных социальных науках [Штомпка 2001; Сорокин, Фрумин, 2020]. Это делает особенно актуальной задачу обобщения релевантных (пусть и порой периферийных по отношению к концептуальному мейнстриму) современных наработок, накопленных в разных дисциплинах и дискуссионных полях.

На следующем этапе будет осуществлен поиск и систематизация существующих наработок по вопросам «агентности» в современном мировом экспертном и академическом поле. Международный экспертный дискурс (прежде всего в сфере экономики и образования) имеет важное значение с двух точек зрения. Во-первых, с точки зрения фиксации объективных глобальных трендов, обсуждаемых в среде практиков и формирующих институциональный и политический «запрос» на развитие «агентности» (в том числе как элемента «человеческого капитала») [Kuzminov, Sorokin, Froumin, 2019]. Во-вторых, с точки зрения конкретных форм, которые принимает соответствующий запрос: как «агентность» может быть операционализована? На языке каких параметров (навыков, установок, ценностей и др.)?

Анализ академического поля, в свою очередь, необходим для систематизации уже существующих, но пока не изученных в их совокупности понятий и эмпирических находок в области «агентности» с учетом разных дисциплинарных взглядов. Релевантность социологической призмы при рассмотрении вопросов «агентности»

объясняется фундаментальной, системообразующей ролью для этой науки вопросов о соотношении между «структурой» («structure»), с одной стороны, и «действием» («agency») — с другой, как универсальной концептуальной «рамки», применимой для любых сфер общественной жизни и для феноменов любого масштаба [Сорокин, Фрумин, 2020].

### **Социально-экономические тренды в XXI веке — рост запроса на «агентность»**

Значимым и обсуждаемым трендом в академическом и экспертном сообществе является признание ключевой роли проактивного действия сотрудников компаний в повышении эффективности труда и внедрении новых технологий в трудовые процессы. В контексте новых технологических и экономических вызовов фирмы и сотрудники сталкиваются с необходимостью изобретать новые инструменты и методы работы. Исследование международного бизнеса, проведенное WEF [World Economics Forum, 2018], показало, что корпорации инвестируют преимущественно в тех сотрудников, которые предлагают собственные инициативы по улучшению бизнес-процессов. Иными словами, инновационное и проактивное поведение на рабочем месте все чаще становится частью неформальных «ожиданий» от сотрудников [Эфендиев, Сорокин, 2012].

Другим трендом является продолжающийся переход значительной доли рабочей силы на нестандартные формы занятости [Upwork Global, 2019], в том числе на формат так называемого *sidepreneurship* — ведения собственного бизнеса с сохранением корпоративной занятости. Более трети рабочей силы США уже занимаются фрилансом, при этом 28% в 2019 г. воспринимали данный вид деятельности для себя в качестве долгосрочной стратегии занятости (против 17% в 2014 г.)<sup>3</sup> [Forbes, 2019]. Очевидно, что глобальная пандемия, вызвавшая массовую безработицу во многих странах мира, может способствовать актуализации данного тренда.

С этой точки зрения «агентность» может быть признана одной из потенциально наиболее значимых составляющих человеческого капитала в XXI веке. При этом она остается наименее изученной в сравнении с другими элементами человеческого капитала: базовыми предметными когнитивными навыками (например, математическая, языковая, естественно-научная грамотность — измеряется мониторингом PISA), некогнитивными навыками, психологическими чертами личности (включая так называемую большую пятерку личностных черт) и др. [Kuzminov, Sorokin, Froumin, 2019]. Теоретически тезис об «агентности» как особом аспекте человеческого капитала находит отражение в экономической концепции «предпринимательского элемента» человеческого капитала Т. Шульца [Schultz, 1975].

Проблематика агентности (как проактивного воздействия на окружающую социальную среду) стала особенно актуальна в условиях пандемии. В частности, оказалось, что важную роль в преодолении текущего кризиса играют не только институциональные воздействия «сверху», но и индивидуальные инициативы

<sup>3</sup> Hannon K. Sidepreneurship: The Booming Trend for Women // Forbes. 2019. 24 December. URL: <https://www.forbes.com/sites/nextavenue/2019/10/24/sidepreneurship-the-booming-trend-for-women/#b3709bc3fc15> (accessed: 15.10.2021).

«снизу» [Абрамова и др., 2020; Dwivediet al., 2020]. Как показывает недавний мировой опыт, важную роль в последних играют студенты и молодежь в целом.

Глобальная пандемия подтверждает, что образовательные институты сталкиваются с проблемой подготовки человеческого капитала в контексте постоянного обновления запросов рынка труда и структурной неопределенности в целом. В этой ситуации развитие «(трансформирующей) агентности» через образование может быть прямым ответом на вновь возникающие социальные, технологические и экономические вызовы. Вместе с тем до недавнего времени вопросам «агентности» учащихся как экспертный, так и академический мировой дискурс уделяли ограниченное внимание.

### **Экспертный дискурс об «агентности»: кейс ОЭСР**

Понятие «агентность» ранее не фигурировало в экспертных докладах наиболее авторитетных международных организаций (Всемирного Банка, ОЭСР, ЮНЕСКО) как «ориентир» для развития системы образования или человеческого капитала в целом. Однако в 2018 и 2019 гг. в своих докладах в рамках проекта, посвященного будущему образованию и навыков на горизонте до 2030 г., ОЭСР прямо декларирует необходимость формирования «агентности» (“agency”) учащихся, которая понимается как проактивная позиция по отношению к собственной образовательной траектории [OECD, 2019: 5]. В выпущенном в 2019 г. специальном материале по развитию «студенческой агентности» ОЭСР отмечает, что консенсуса по определению ключевых понятий не существует: «студенческая агентность» часто ошибочно интерпретируется как синоним «студенческой автономии», «студенческого права голоса» и «студенческого выбора» [ibid.: 4]. В рамках указанного проекта ОЭСР также определил так называемые «трансформационные компетенции» (“transformative competences”), необходимые учащимся для того, чтобы преуспеть в мире, а также «способствовать созданию общественного благополучия» [ibid.: 8]. Выделено три типа трансформационных компетенций:

- создание новых ценностей (новых рабочих мест, предприятий и услуг, а также развитие новых знаний, идей, методов, стратегий и решений);
- снижение напряженности и преодоление дилемм (учет множества взаимосвязей между внешне противоречивыми или несовместимыми идеями, подходами и позициями);
- принятие ответственности (способность размышлять над своими действиями и оценивать ситуацию с учетом личных, этических и общественных целей) [ibid.].

Несмотря на политическую важность признания того, что развитие «агентности» становится частью глобальной повестки образования, а также констатацию особого типа «трансформационных компетенций», необходимо отметить несколько ограничений концепции, выдвинутой ОЭСР:

1) эксперты ОЭСР различают «трансформационные компетенции» и «агентность» («агентность» не понимается как компетенция, как навык);

2) «агентность» не получает четкого онтологического статуса: она не только не является «навыком», но также не входит в категорию «ценностей» и других категорий, выделяемых ОЭСР (2019) как ориентиры для развития образования;



3) понятие «трансформационные компетенции» де-факто включает в основном навыки, связанные с управлением собой, а не со взаимодействием с окружающими.

Как будет показано ниже, выявленные ограничения экспертного дискурса ОЭСР адекватно отражают недостаточную концептуальную и операциональную проработку вопросов, связанных с «(трансформирующей) агентностью» в академическом поле. У экспертов нет возможности опереться на авторитетные, хорошо проработанные теоретические модели и эмпирические индикаторы, поскольку их нет в научном поле; или же, как минимум, существующие в науке наработки недостаточно систематизированы.

Следующим шагом в изучении существующих наработок в отношении «агентности» будет анализ академического поля.

### **Современные исследования по проблематике «агентности» — метаанализ полидисциплинарного научного дискурса**

#### *Методология*

На первом этапе на основании полидисциплинарной научной литературы и экспертной литературы, посвященной «агентности», был составлен перечень ключевых слов для последующего автоматического поиска. При подборе ключевых слов мы ориентировались на широкий круг понятий, которые используются в различных дисциплинарных дискурсах для описания вопросов взаимодействия между индивидом и социальной средой [Сорокин, Фрумин, 2020]. Мы также заложили в ключевые слова (в качестве дополнительных) категории, характерные для тех сфер деятельности, которые, как показывает литература, демонстрируют наиболее выраженный «запрос» на «агентность»: экономика (включая как предпринимательский, так и корпоративный сектор) и образование. Полный перечень ключевых слов: action, adaptability, agency, agency resilience, autonomy, career success, change, children, education choice, employee, empowerment, entrepreneurship/entrepreneurial, individual, individualism, innovation, job satisfaction, leadership, locus of control, motivation, performative, resilience, resistance, school agency, social environment, student agency, success, teacher agency, values, work behavior, work environment. Указанные ключевые слова использовались в различных комбинациях, в зависимости от количества источников в поисковой выдаче по конкретному запросу и ограничений с точки зрения тематической категории, к которой тот или иной источник относился.

Исходя из фокуса данной работы на систематизации современного дискурса, поиск источников осуществлялся в базе данных Scopus, с ограничением срока публикации не ранее 2010 г. Использовались следующие ограничения по тематической категории (согласно официальному рубрикатору Scopus): psychology, social studies, business, management and accounting и economics, econometrics and finance.

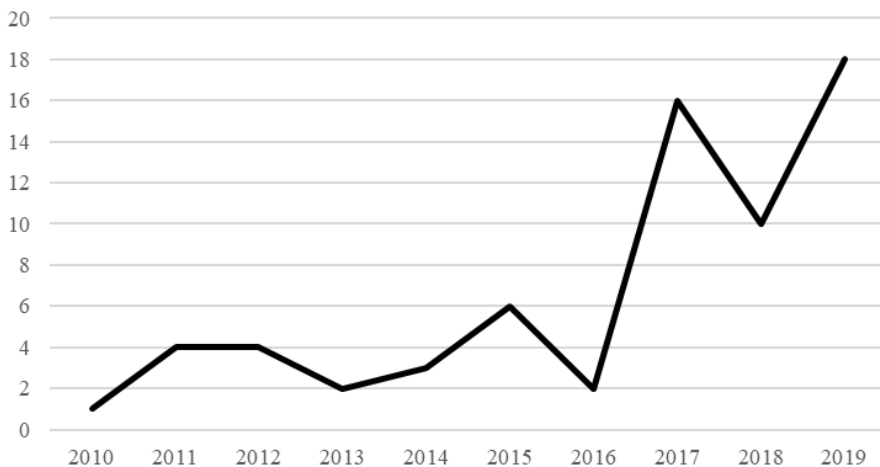
После получения выдачи статей в результате автоматического поиска проводился ручной отбор релевантных публикаций: выбирались те, которые рассматривают проблематику отношений человека и среды / организаций / социальных институтов с точки зрения его роли в их изменении или, как минимум, сопротивления их

воздействию. Например, при запросе «agency, resilience» после всех указанных выше ограничений в поисковой выдаче осталось 45 статей, после предварительного отбора по релевантности к теме (анализ аннотации, ключевых слов, введения) — 8, после более детального отбора, где рассматривался текст статьи полностью на предмет ее соответствия теме, — 4. Аналогичный отбор проводился и в отношении других категорий. При обобщении и интерпретации результатов (в том числе при составлении таблицы с классификацией понятий, связанных с «агентностью», см. табл. 1) авторы использовали и другие известные им источники, помимо обнаруженных по итогам описанного выше поиска в Scopus (при этом именно публикации, обнаруженные по итогам указанного поиска, составили основу для анализа).

График динамики общей численности обнаруженных по итогам поиска в Scopus публикаций по теме «агентности» представлен ниже на рисунке 1.

Рис. 1. Динамика количества публикаций (articles) на тему «агентность» в Scopus (не включая публикации 2020 г.)

*Количество статей по теме "агентность"*



Как видно, с 2016 г. фиксируется рост интереса к проблематике «агентности». Проведенный анализ показал, что в рамках разных дисциплин и областей исследований (социология, экономика/менеджмент, психология, науки об образовании) активно исследуются феномены, связанные с «агентностью», однако по причинам, которые будут кратко рассмотрены ниже, для них не существует единого категориального аппарата.

*Особенности дисциплинарных дискурсов: ключевые характеристики*

Отнесение тех или иных понятий к определенному дисциплинарному дискурсу носит условный характер и опирается как на указания со стороны авторов публикаций, так и на объективные библиометрические показатели соответствующим

щего издания или текста, отраженные в базе данных Scopus. С учетом этого нам удалось обнаружить определенные особенности, отличающие, с одной стороны, дисциплинарный дискурс социологии и, с другой стороны, дискурсы, тяготеющие к другим дисциплинарным ориентациям.

### *Социологический дискурс*

Работы, ориентирующиеся на социологическую терминологию, в определении «агентности» не всегда опираются на классическую для данной дисциплины диаду «структуры» и «действия», но применяют широкий диапазон понятий для описания соответствующих процессов, что затрудняет их концептуальное осмысление. Так, «резильентность» в некоторых случаях определяется как независимость от правил среды и «распоряжение» собственной жизнью [Berridge, 2017], в других — как попытка создать «зону контроля» внутри неблагоприятной среды [Rydzik, Anitha, 2019].

Среди определений «агентности» в литературе, рассматривающей проблемы образования через призму социологического концептуального аппарата, мы находим как внедрение инноваций на основе уже существующих правил и механизмов контроля их исполнения [Dikilitaş, Mumford, 2019], так и способность самостоятельно принять решение, исходя из личных побуждений, а не вследствие внешнего давления [Smith, Ulvik, 2017]. «Агентностью» порой называется способность активно противостоять вводимым изменениям (включая «противостояние» инновациям), что можно рассматривать в качестве вызова организационным иерархиям через отстаивание собственной автономии [Rydzik, Anitha, 2019]; или возможность менять и подстраивать под себя существующие нормы на рабочем месте, что определяется как “institutional work” (понятие, которое в переводе может звучать буквально как «работа по созданию институтов») [Bartram et al., 2018]. Кроме того, социологические подходы рассматривают мотивационные факторы «агентности» с точки зрения включенности в работу, уверенности в карьере и ясности профессиональных целей [Hirschi et al., 2017].

В работах из области социологии образования и труда отмечается, что «агентность» играет первостепенную роль в образовании [Sutterlüty, Tisdall, 2019] и карьере [Bartell et al., 2019], а также для успеха в условиях неблагоприятной среды [Rydzik, Anitha, 2019]. В российской литературе встречаются интерпретации «агентности» как деятельности в сферах, относительно свободных от прямой структурной детерминации (досуг, свободное время) [Туракаев, 2016].

Как показал проведенный анализ, важной чертой, отличающей многие работы по проблематике «агентности», выполненные с концептуальных позиций социологии, от работ представителей других дисциплин, является тенденция к рассмотрению одновременно «объективных», внешних трансформаций в социальных средах и «субъективных» характеристик личности, позволяющих действовать проактивно в различных контекстах. Это подтверждает предположение о том, что социологический взгляд оптимален для попыток интеграции и систематизации полидисциплинарного дискурса вокруг «агентности». Концептуальным «стержнем», вокруг которого возможно систематизировать указанное поле, может выступить базовая для социологии и универсальная для любых сфер общественной жизни рамка «структура — действие», которая, с точки зрения авторов [Сорокин, Фрумин,

2020], позволяет поставить прямой вопрос о трансформационном потенциале «действия» по отношению к «структуре».

### *«Агентность» в других дисциплинарных дискурсах: экономика, менеджмент и психология*

Работы, выполненные в других дисциплинарных ориентациях, отличает меньшее внимание к макроструктурным аспектам и факторам, которые, с одной стороны, задают «запрос» на «агентное» поведение, но, с другой стороны, зачастую ограничивают его возможности. Фокус рассмотрения в экономической, менеджериальной и психологической литературе в основном на индивидуально-личностном уровне.

Работы, относящиеся преимущественно к экономике и менеджменту, фокусируются на возрастающем значении для успеха компании исходящих от работников внутрифирменных инноваций. Описываются различные способы, которыми работники сами «конструируют» предприятие и его бизнес-процессы, даже если не находятся на управленческих позициях [Sheehan, Garavan, Morley, 2020]. Изучаются факторы решения комплексных и нерутинных задач и инициативного обмена знаниями среди сотрудников (в том числе в процессе создания инноваций). Данные исследования можно отнести к области «агентности», поскольку они подчеркивают самостоятельность работников с точки зрения их вклада в преобразование бизнес-среды (но не создания новых бизнес-структур в их понимании как отдельных предприятий) [Khusainova et al., 2018].

На стыке психологии и менеджмента также распространено понятие «креативного действия», которое предполагает отсутствие четко определенных правил, когда у человека появляется возможность преобразования среды [ibid.]. Частично это пересекается с понятием «инновационного поведения» (которое подразумевает прямой вклад в создание инноваций) [Эфендиев, Сорокин, 2012]. Аналогично может быть рассмотрено понятие из сферы менеджмента «transformational leadership» и в целом «лидерство», которое в некоторых случаях понимается как внесение новых практик и методов для изменения среды и активного управления ею [Afsar, Umrani, 2019]. Также в литературе отмечается важность «агентных» характеристик для успеха в предпринимательстве [Cooper, Lu, 2019].

### **Обобщение современного полидисциплинарного дискурса об «агентности»: попытка систематизации**

Как показал проведенный анализ, в настоящее время сосуществует большое количество понятий из разных дисциплинарных и предметных областей, которые часто пересекаются. Нет консенсуса даже в отношении термина «агентность» в пределах отдельной области, в том числе в социологии. Под этим понятием не всегда понимается активное трансформирующее действие, между тем именно этот «трансформационный» аспект является центральным для концептуального продвижения в дискуссии о «структуре — действии», с учетом рассмотренных выше актуальных вызовов современности.

Причины выявленных значительных различий в трактовке понятий, связанных с «агентностью» в рассмотренных работах, по нашему мнению, не следует

интерпретировать как признак их низкого качества. Скорее причина в том, что каждый дисциплинарный (или субдисциплинарный) дискурс имеет «свой» условный мейнстрим, в котором задают тон те или иные магистральные теории и концепции. Как было показано выше, в современных социальных науках проблематика «(трансформирующей) агентности» по объективным причинам не является доминирующей. Поэтому даже в тех случаях (как было показано, их немало), когда авторы анализируют эмпирически релевантные соответствующим вопросам феномены, они недостаточно осмысляются как таковые, например, через концептуальную призму «структуры — действия». Это подтверждает актуальность задачи построения и апробации Больших теорий («Grand Theories», см. [Turner, Boyns, 2001]), которые комплексно и разносторонне рассматривали бы вопрос о связи между «структурой» и «действием» с фокусом на трансформационном потенциале последнего.

Среди проанализированных понятий и подходов существует много пересечений, которые, судя по проведенному анализу литературы, авторы часто склонны не замечать. Например, понятие «инновационное поведение» в менеджменте содержательно сильно пересекается с понятием «агентность» у учителей (в социологических исследованиях образования). Кроме того, некоторые авторы даже вводят понятие «инновационное поведение» у учителей (без ссылок на соответствующее понятие в менеджменте) [Wawuro et al., 2019].

Обобщая, в проанализированной полидисциплинарной литературе можно условно выделить два подхода к трактовке «агентности»: во-первых, социально поощряемое действие (за пределами обязательного, хотя в рамках «ожидаемого»), и, во-вторых, действие, выходящее за пределы ожиданий и потому «фундаментально» меняющее среду. Важно, что оба подхода подразумевают проактивное действие, однако в разной степени; более высокая степень выраженности «агентности» предполагает наличие эффектов в виде «объективных» изменений среды. Например, как отмечается в литературе [Kwon, Kim, 2020], сегодня в корпоративном секторе успешными становятся те, кто вводит конкретные новые приемы деятельности, например, через «проактивный коупинг». Кроме того, многие компании намеренно поощряют инновационные и проактивные действия [Bhatti et al., 2020] — иначе говоря, даже социально поощряемыми действиями порой оказываются трансформирующие, «агентные» действия. Таким образом, «среда подталкивает» к тому, чтобы ее преобразовывали и создавали заново [Tuominen, Martinsuo, 2019]. С точки зрения социологической рамки «структура — действие» это означает, с одной стороны, взаимосвязь между первым и вторым, и, с другой стороны, относительную онтологическую самостоятельность каждого из элементов (см. подробнее [Сорокин, Фрумин, 2020]).

### **Классификация связанных с «агентностью» понятий в современном мировом академическом поле**

В результате анализа полидисциплинарной литературы на предмет понятий и разработок, относящихся к области «(трансформирующей) агентности» (как к сфере проактивного поведения индивида по отношению к социальной среде), была разработана классификация (см. табл. 1) с разделением по следующим основаниям:

— характер феномена (разделение по столбцам в табл. 1) (ценности/установки или навыки / практики поведения). Разделение на «ценности» и «установки» отчасти условно и базируется на концепции М. Рокича [Rokeyach, 1973], согласно которой ценности носят более абстрактный, универсальный характер (фундаментальные характеристики личности), а установки — более ситуационны;

— степень выраженности проактивного поведения (разделение по строкам в табл. 1) с точки зрения соотношения между «действием» и «структурой» в их социологическом понимании: от относительно слабой (например, сопротивление негативному воздействию среды) до высшей степени выраженности (например, формирование новых структур, организаций);

— среда реализации (корпоративная среда и экономическая сфера (включая некорпоративный сектор, например предпринимательство) (выделено курсивом); более широкие контексты без выделения курсивом.

В таблице 1 ниже для каждого понятия указаны источники, в которых, как показал проведенный анализ, данное понятие было описано и концептуализировано. Ряд этих источников датированы до 2010 г., что объясняется соответствующими ссылками в изученных публикациях. Также для удобства по каждому понятию указано, к какому (условно) дисциплинарному/предметному дискурсу оно относится в первую очередь (П — психология; С — социология; О — исследования образования; Э — экономика и менеджмент; М — междисциплинарный подход).

**Таблица 1. Классификация понятий и разработок, связанных с «агентностью», в современном международном полидисциплинарном академическом поле**

Степень выраженности	Ценности и установки		Навыки и деятельность
	Ценностные характеристики (более фундаментальные)	Характеристики установок (более ситуационные)	
Слабая (скорее проактивное «подстраивание» под требования среды, чем ее изменение, при этом изменение тоже возможно)	Необходимость в успехе [Chatterjee, Das, 2015] (Э)	Креативность [Kanfer, Frese, Johnson, 2017] (П)	Карьерная приспособляемость (career adaptability) [Guan, 2015] (Э)
	Самоактуализация [Cooper, Lu, 2019; Smith, Ulvik, 2017] (М)	Страх провала [Arenius, Minniti, 2005; Langowitz, Minniti, 2007; Li et al., 2017] (М)	Резильентность как сопротивление среде [Rydzik, Anitha, 2019; Smith, Ulvik, 2017] (М)

Степень выраженности	Ценности и установки		Навыки и деятельность
	Ценностные характеристики (более фундаментальные)	Характеристики установок (более ситуационные)	
Средняя (не только проактивное «подстраивание» под требования среды, но и ее изменение)	Ориентация на постановку целей в обучении новому [Hendricks, Payne, 2007] (М)	Стремление к независимости [Chatterjee, Das, 2015; Поливанова, Бочавер, Нисская, 2017; Murnieks, Klotz, Shepherd, 2019; Badura et al., 2019] (Э)	Саморегуляция [Bandura, 1977; Carver, Scheier, 1981; Kanfer, Frese, Johnson, 2017] (П)
	Осмысленность трудовой деятельности [Wawuro et al., 2019] (П)	Толерантность к неопределенности [Chatterjee, Das, 2015] (Э) / Открытость опыту [Ng, Feldman, 2014] (С)	Включенность в работу [Edelbroek, Peters, Blomme, 2019; Bledow, 2011; Hirschi et al., 2017; Ng, Feldman, 2014] (С)
	Мотивация к поиску новых подходов [Kanfer, Frese, Johnson, 2017; Elliot, Thrash, 2002] (М)	Склонность к риску [Chatterjee, Das, 2015] (Э)	Способность ориентироваться в среде неопределенности [Khusainova et al., 2018] / Умение самостоятельно справиться в сложной ситуации, alertность [Bartell et al., 2019; Smith, Ulvik, 2017] (П)
		Самоподдержка [Cooper, Lu, 2019] (П)	Эмоциональная агентность [Hökkä et al., 2019] / Эмоциональная стабильность [Ng, Feldman, 2014] / Эмоциональное лидерство [Humphrey, 2002; Goleman, Boyatzis, McKee, 2013] (С)
		Автономность [Chatterjee, Das, 2015; Поливанова, Бочавер, Нисская, 2017; Bartram et al., 2020; Mussner et al., 2017; Tuominen, Martinsuo, 2019] (М)	Резильность как независимость от среды [Berridge, 2017] (С)
			Иновационное поведение работников [Shanker, 2017] (М, Э)

Степень выраженности	Ценности и установки		Навыки и деятельность
	Ценностные характеристики (более фундаментальные)	Характеристики установок (более ситуационные)	
Выше средней (Достаточно выраженный фокус на проактивном изменении среды)	<i>Фокус на продвижении [Higgins, Shah, Friedman, 1997; Lanaj, Chang, Johnson, 2012; Ferris et al., 2013] (П)</i>	Стремление преодолеть вызовы (challenges), препятствия [Cooper, Lu, 2019; Murnieks, Klotz, Shepherd, 2019] (М)	Умение находить и использовать нужные связи [Sundet, 2019; Lane et al., 2019] / Проактивный копинг (совладание с трудностями) [Kwon, Kim, 2020; Rydzik, Anitha, 2019] (О) / Умение договариваться [Ng, Feldman, 2014]
	Целеустремленность [Bandura, 1977; Carver, Scheier, 1981; Kanfer, Frese, Johnson, 2017; Heckhausen, 1991] (П)	Внутренний локус контроля [Chatterjee, Das, 2015; Tse, 2020; Galvin, 2018] (М)	Самозффективность [Bandura, 1977; Chatterjee, Das, 2015; Barrick, Stewart, Piotrowski, 2002; Judge, 2002] (Э)
		Стремление к контролю [Cooper, Lu, 2019; Minh, 2012] (П)	Активное управление своей жизнью [Поливанова, Бочавер, Нисская, 2017; Galvin, 2018] (П)
		Стремление к инновативности [Murnieks, Klotz, 2019] (М)	<i>Предпринимательская ориентация [Abd-Hamid, Azizan, Sorooshian, 2015] (Э)</i>
Высокая (Сильный фокус на проактивном изменении среды)	<i>Предпринимательская страсть [Cardon, Sudek, Mitteness, 2009; Drnovsek, Cardon, Patel, 2016] (М)</i>	Криминальная самозффективность [Brezina, Topalli, 2012] (М)	<i>Внедрение инноваций внутри существующих институтов [Dikilitaş, Mumford, 2018; Khusainova et al., 2018] (М)</i>
	<i>Мотивация к развитию предприятия [Sergeeva, Stuart, 2019] (Э)</i>	Проактивное вовлечение [Frese, Rauch, 2007; Wrzesniewski, Dutton, 2001; Hakanen, Perhoniemi, Toppinen-Tanner, 2008; Salanova, Schaufeli, 2008] / Проактивная личность [Sackett et al., 2017] (М)	Динамическое лидерство [Acton et al., 2018] (М)



Степень выраженности	Ценности и установки		Навыки и деятельность
	Ценностные характеристики (более фундаментальные)	Характеристики установок (более ситуационные)	
Высшая (Особенно сильный фокус на изменении среды)	Идентификация себя как инноватора [Sergeeva, Stuart, 2019] (Э)		Способность преобразовывать среду [Tse, 2020; Galvin, 2018; Леонтьев, 2019] (П)
	Просоциальные мотивы [Miller et al., 2012; Shepherd, Patzelt, 2011; Bullough, Renko, 2013] (М)		Институциональное предпринимательство/ Институциональная работа [Bartram et al., 2020; O'Brien, 2015] (Э)
			Трансформационное лидерство [Sheehan, Garavan, Morley, 2020; Edelbroek, Peters, Blomme, 2019; Bhatti et al., 2020; Tuominen, Martinsuo, 2019; Afsar, Umrani, 2019] (Э) [Bums, 1978; Bass 1985; Bass, Riggio, 2006] (С)
			Расширенное действие [Meyer, 2010] (С)

Обобщая, следует отметить, что все рассмотренные концепции и связанные с ними понятия в разной форме отмечают важность проактивного поведения человека по отношению к среде, особенно в контекстах, где рамки поведения постепенно размываются, становятся более гибкими, податливыми для инициативы со стороны «действия» по отношению к «структуре» (например, экономическая сфера, отношения в семье или образование [Сорокин, Фрумин, 2020]). Отдельно отметим растущее внимание к агентности детей [Поливанова, Бочавер, Нисская, 2017], которая определяется, в частности, как связь между деятельностью и волей [Rotman, 2017].

Обращает на себя внимание то, что многие обнаруженные понятия в своем фокусе не ограничиваются одной сферой жизни общества (например, экономической). Это говорит о высоком потенциале дальнейших концептуальных разработок «агентности» применительно к разным областям деятельности и сферам общественной жизни, с потенциальным выходом на разработку Больших обобщающих теорий («Grand Theories») [Turner, Boyns, 2001].

Примечательно также, что большинство понятий, относящихся к высокой и очень высокой степени «агентности» (то есть предполагающие сильную выраженность преобразующего воздействия индивида на среду) — из междисциплинарных

областей; при этом концептуализация «агентности» с точки зрения социологии — наоборот, относительно слабо представлена на высоких уровнях. Этот факт может отражать, с одной стороны, специфику объектов внимания социологов (крупные сферы общественной жизни, которые накладывают выраженное регулирующее воздействие), с другой стороны, особенность доминирующих в социологии моделей теоретизирования, отдающих предпочтение «структуре», а не «действию» [Сорокин, Фрумин, 2020].

## Заключение

Несмотря на то, что внимание к проблематике «(трансформирующей) агентности» возрастает в практическом и экспертном поле (что стало особенно актуальным на фоне глобальной пандемии), на данный момент отсутствует единый и проработанный категориальный аппарат для ее изучения и развития. Представители разных дисциплин и исследовательских сообществ под «агентностью» понимают разные признаки: например, ценностные установки, наличие конкретных навыков/умений у индивида, позволяющих ему не зависеть от среды или видоизменять ее в лучшую сторону. Также отсутствует единое дискуссионное поле — разные предметные области не ссылаются друг друга, исключая возможность представить феномен в его целостности не только в междисциплинарном разрезе, но и зачастую в рамках одной дисциплины.

При этом практически в каждом из рассмотренных дисциплинарных подходов наблюдается тенденция возрастающего внимания к «агентности». И социологи, и психологи, и экономисты, и специалисты в области образования все больше признают важность проактивного воздействия человека на среду, однако дискурсы фрагментированы, не подвергаются систематическому анализу. Вместе с тем, например в экономике, предпринимаются отдельные попытки пересмотра классических теорий в сторону признания большего значения роли «действия» по отношению к «структуре» [Acs et. al., 2016].

В ситуации нарастающих кризисных тенденций, связанных с глобальной пандемией, увеличивается и практическая актуальность вопросов о трансформирующей структуре действия. Поэтому создание единого категориального аппарата с интеграцией всех релевантных подходов и разработок в отношении «агентного» поведения в различных средах, а также в отношении способов его активизации и стимуляции представляется важным и необходимым. Как было показано, социологическая концептуальная рамка «структуры — действия» является оптимальной стартовой площадкой для выстраивания новых теоретических моделей, обобщающих полидисциплинарные исследовательские результаты. Представленная «карта» понятий, связанных с «агентностью» (см. табл. 1), может помочь в этом.

Особые перспективы, по мнению авторов, имеют дальнейшие разработки концептуальных категорий и инструментов измерения, связанных с «(трансформирующей) агентностью» как предметом формирования и развития в системе образования. Как видно, экспертный и академический дискурс в образовании начал движение в сторону признания важности «агентности» как результата и условия образования [OECD, 2019]. Вместе с тем детально проработанной концепции с ясными индикаторами пока не существует. Проведенный анализ позволил

выделить конкретные категории и их источники, на основании которых можно на следующем этапе создать взаимосвязанные концептуальные модели «агентности» для различных сфер жизни, а также секторов и уровней образования.

### Список литературы (References)

Абрамова И. О. и др. Высшее образование: уроки пандемии: оперативные и стратегические меры по развитию системы. Аналитический доклад. 2020. URL: [https://www.tsu.ru/upload/iblock/аналитический%20доклад\\_для\\_МОН\\_итог2020\\_.pdf](https://www.tsu.ru/upload/iblock/аналитический%20доклад_для_МОН_итог2020_.pdf) (дата обращения: 14.09.2021).

Abramova I. O. et al. (2020) Higher Education: Lessons of the Pandemic: Operational and Strategic Measures to Develop the System. Analytical Report. URL: [https://www.tsu.ru/upload/iblock/аналитический%20доклад\\_для\\_МОН\\_итог2020\\_.pdf](https://www.tsu.ru/upload/iblock/аналитический%20доклад_для_МОН_итог2020_.pdf) (accessed: 14.09.2021).

Как сделать образование двигателем социально-экономического развития? / под ред.: Кузьмина Я. И., Фрумина И. Д., Сорокина П. С. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2019. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1995-0>.

Kuz'minov Y., Frumin I., Sorokin P. (eds.) (2019) How to Make Education an Engine of Social and Economic Development? Moscow: HSE Publishing House. <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-1995-0>. (In Russ.)

Леонтьев Д. А. Человек и жизненный мир: от онтологии к феноменологии // Культурно-историческая психология. 2019. Т. 15. № 1. С. 25—34. <https://doi.org/10.17759/chp.2019150103>.

Leont'ev D.A. (2019) Human Being and Lifeworld: From Ontology to Phenomenology. *Cultural-Historical Psychology*. Vol. 15. No. 1. P. 15—34. <https://doi.org/10.17759/chp.2019150103>. (In Russ.)

Мозговая А. В. Социальная сфера: вектор изменений, риски и адаптационные ресурсы (по материалам общероссийских мониторинговых исследований) // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2018. Т. 18. № 4. С. 708—718.

Mozgovaya A. V. (2018) Social Sphere: Vectors of Change, Risks, and Adaptation Resources (the Results of All Russian Monitoring Surveys). *RUDN Journal of Sociology*. Vol. 18. No. 4. P. 708—718. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2018-18-4-708-718/>. (In Russ.)

Поливанова К. Н., Бочавер А. А., Нисская А. К. Взросление пятиклассников: 1960-е vs 2010-е // Вопросы образования. 2017. № 2. С. 185—205.

Polivanova K. N., Bochaver A. A., Nisskaja A. K. (2017) 5th Graders Growing Up: 1960s vs 2010s. *Educational Studies Moscow*. No. 2. P. 185—205. <https://doi.org/10.17323/1814-9545-2017-2-185-205>. (In Russ.)

Радаев В. В. Еще раз о предмете экономической социологии // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 3. С. 3—14.

Radaev V. V. (2002) Once Again on the Subject of Economic Sociology. *Economic Sociology*. Vol. 3. No. 3. P. 3—14.

Сорокин П. С., Фрумин И. Д. (2020) Проблема «структура/действие» в XXI в.: изменения в социальной реальности и выводы для исследовательской повестки. *Социологические исследования*. № 7. С. 27—36.

Sorokin P.S., Frumin I.D. (2020) “Structure/Agency” Problem in the 21<sup>st</sup> Century: Changing Social Reality and Research Implications. *Sociological Studies*. No. 7. P. 27—36. (In Russ.)

Туракаев М. С. Агентность и воспроизводство социальных структур: на примере вахтового труда в Республике Башкортостан // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2016. Т. 16. № 3. С. 599—610.

Turakayev M. S. (2016) Agency and the Reproduction of Social Structures: on the Example of the Rotation System of Work in Bashkortostan. *RUDN Journal of Sociology*. Vol. 16. No. 3. P. 599—610. (In Russ.)

Флигстин Н. Поля, власть и социальные навыки: критический анализ новых институциональных течений // Экономическая социология. 2001. Т. 2. № 4. С. 28—55.

Fligstin N. (2001) Fields, Power and Social Skills: A Critique of New Institutional Currents. *Economic Sociology*. Vol. 2. No. 4. P. 28—55.

Штомпка П. Понятие социальной структуры: попытка обобщения // Социологические исследования. 2001. № 9. С. 3—13.

Sztompka P. (2001) The Concept of Social Structure: An Attempt at Generalization. *Sociological Studies*. No. 9. P. 3—13.

Эфендиев А. Г., Сорокин П. С. Инновационное поведение сотрудников российских бизнес-организаций: теоретические и методологические основы эмпирического исследования // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2012. № 3. С. 82—93.

Effendiev A. G., Sorokin P. S. (2012) Innovative Behavior in Russian Business: Organizations: Theoretical and Methodological Foundations of Empirical Research. *RUDN Journal of Sociology*. No. 3. P. 82—93. (In Russ.)

Abd-Hamid Z., Azizan N. A., Sorooshian S. (2015) Predictors for the Success and Survival of Entrepreneurs in the Construction Industry. *International Journal of Engineering Business Management*. <https://doi.org/10.5772/60530>.

Acs Z. J., Audretsch D. B., Lehmann E. E., Licht G. (2016) National Systems of Entrepreneurship. *Small Business Economics*. Vol. 46. No. 4. P. 527—535.

Acton B., Foti R., Lord R., Gladfelter J. (2018) Putting Emergence Back in Leadership Emergence: A Dynamic, Multilevel, Process-Oriented Framework. *The Leadership Quarterly*. Vol. 30. No. 1. P. 145—164. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.002>.

Afsar B., Umrani W. A. (2019) Transformational Leadership and Innovative Work Behavior: The Role of Motivation to Learn, Task Complexity and Innovation Climate. *European Journal of Innovation Management*. Vol. 23. No. 3. P. 402—428.

Arenius P., Minniti M. (2005) Perceptual Variables and Nascent Entrepreneurship. *Small Business Economics*. Vol. 24. No. 3. P. 233—247. <https://www.doi.org/10.1007/s11187-005-1984-x>.

- Badura K., Grijalva E., Galvin B., Owens B., Joseph D. (2019) Motivation to Lead: A Meta-Analysis and Distal-Proximal Model of Motivation and Leadership. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 105. No. 4. P. 331—354. <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000439>.
- Bandura A. (1977) Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*. Vol. 84. No. 2. P. 191—215. <https://doi.org/10.1037/0033-295x.84.2.191>.
- Barrick M. R., Stewart G. L., Piotrowski M. (2002) Personality and Job Performance: Test of the Mediating Effects of Motivation Among Sales Representatives. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87. No.1. P. 43—51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.43>.
- Bartell T., Cho C., Drake C., Petchauer E., Richmond G. (2019) Teacher Agency and Resilience in the Age of Neoliberalism. *Journal of Teacher Education*. 2019. Vol. 70. No. 4. P. 302—305. <https://doi.org/10.1177/0022487119865216>.
- Bartram T, Stanton P, Bamber G.J., Leggat S.G., Ballardie R., Gough R. (2018) Engaging Professionals in Sustainable Workplace Innovation: Medical Doctors and Institutional Work. *British Journal of Management*. Vol. 31. No. 1. P. 42—55. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12335>.
- Bass B. M. (1985) *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York, NY: Free Press.
- Bass B. M., Riggio R. E. (2006) *Transformational Leadership*. New York, NY; Hove: Routledge.
- Bawuro F.A., Shamsuddin A., Wahab E., Usman H. (2019) Mediating Role of Meaningful Work in the Relationship between Intrinsic Motivation and Innovative Work Behavior. *International Journal of Scientific & Technology Research*. Vol. 8. No. 9. P. 2076—2084.
- Berridge D. (2017) The Education of Children in Care: Agency and Resilience. *Children and Youth Services Review*. Vol. 77. P. 86—93. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2017.04.004>.
- Bhatti S., Zakariya R., Vrontis D., Santoro G., Christofi M. (2020) High-Performance Work Systems, Innovation and Knowledge Sharing: An Empirical Analysis in the Context of Project-Based Organizations. *Employee Relations: The International Journal*. (ahead-of-print) <https://doi.org/10.1108/ER-10-2019-0403>.
- Bledow R., Schmitt A., Frese M., Kühnel J. (2011) The Affective Shift Model of Work Engagement. *The Journal of Applied Psychology*. Vol. 96. No. 6. P. 1246—1257. <https://doi.org/10.1037/a0024532>.
- Brezina T., Topalli V. (2012) Criminal Self-Efficacy: Exploring the Correlates and Consequences of a “Successful Criminal”. *Identity Criminal Justice and Behavior*. Vol. 39. No. 8. P. 1042—1062. <https://doi.org/10.1177/0093854812438345>.
- Bullough A., Renko M. (2013) Entrepreneurial Resilience During Challenging Times. *Business Horizons*. Vol. 56. No. 3. P. 343—350. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2013.01.001>.

Burns J. M. (1978) *Leadership*. New York, NY: Harper & Row.

Cardon M., Sudek R., Mitteness C. (2009) The Impact of Perceived Entrepreneurial Passion on Angel Investing. *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Vol. 29. No. 2. Art. 1.

Carver C. S., Scheier M. F. (1981) *Attention and Self-Regulation: A Control Theory Approach to Human Behavior*. New York, NY: Springer.

Chatterjee N., Das N. (2015) Key Psychological Factors as Predictors of Entrepreneurial Success: A Conceptual Framework. *Academy of Entrepreneurship Journal*. Vol. 21. P. 105—117.

Cooper C. L., Lu L. (2019) Excessive Availability for Work: Good or Bad? Charting Underlying Motivations and Searching for Game-Changers. *Human Resource Management Review*. Vol. 29. No. 4. 100682. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.01.003>.

Dikilitaş K., Mumford S. E. (2019) Teacher Autonomy Development through Reading Teacher Research: Agency, Motivation and Identity. *Innovation in Language Learning and Teaching*. Vol. 13. No. 3. P. 253—266. <https://doi.org/10.1080/17501229.2018.1442471>.

Drnovsek M., Cardon M. S., Patel P. C. (2016) Direct and Indirect Effects of Passion on Growing Technology Ventures. *Strategic Entrepreneurship Journal*. Vol. 10. No. 2. P. 194—213. <https://doi.org/10.1002/sej.1213>.

Dwivedi Y. K., Hughes D. L., Coombs C., Constantiou I., Duan Y., Edwards J. S., Gupta B., Lal B., Misra S., Prashant P., Raman R., Rana N. P., Sharma S. K., Upadhyay N. (2020) Impact of COVID-19 Pandemic on Information Management Research and Practice: Transforming Education, Work and Life. *International Journal of Information Management*. Vol. 55. 102211. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102211>.

Edelbroek R., Peters P., Blomme R. J. (2019) Engaging in Open Innovation: The Mediating Role of Work Engagement in the Relationship Between Transformational and Transactional Leadership and the Quality of the Open Innovation Process as Perceived by Employees. *Journal of General Management*. Vol. 45. No. 1. P. 5—17. <https://doi.org/10.1177/0306307019844633>.

Elliot A. J., Thrash T. M. (2002) Approach-Avoidance Motivation in Personality: Approach and Avoidance Temperaments and Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 82. No. 5. P. 804—818. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.5.804>.

Emirbayer M., Mische A. (1998) What is Agency? *American Journal of Sociology*. Vol. 103. No. 4. P. 962—1023. <https://doi.org/10.1086/231294>.

Ferris D. L., Johnson R. E., Rosen C. C., Djurdjevic E., Chang C. H. D., Tan J. A. (2013) When Is Success Not Satisfying? Integrating Regulatory Focus and Approach/Avoidance Motivation Theories to Explain the Relation Between Core Self-Evaluation and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 98. No. 2. P. 342—353. <https://doi.org/10.1037/a0029776>.

Fligstein N., McAdam D. (2011) Toward a General Theory of Strategic Action Fields. *Sociological Theory*. Vol. 29. No. 1. P. 1—26. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9558.2010.01385.x>.

Frese M., Rauch A. (2007) Let's Put the Person Back Into Entrepreneurship Research: A Meta-Analysis on the Relationship Between Business Owners' Personality Traits, Business Creation, and Success. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 16. No. 4. P. 353—385. <https://doi.org/10.1080/13594320701595438>.

Hakanen J. J., Perhoniemi R., Toppinen-Tanner S. (2008) Positive Gain Spirals at Work: From Job Resources to Work Engagement, Personal Initiative and Work-Unit Innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 73. No. 1. P. 78—91. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.003>.

Heckhausen H. (1991) *Motivation and Action*. Springer-Verlag Publishing.

Hendricks J. W., Payne S. C. (2007) Beyond the Big Five: Leader Goal Orientation as a Predictor of Leadership Effectiveness. *Human Performance*. Vol. 20. No. 4. P. 317—343.

Hirschi A., Nagy N., Baumeler F., Johnston C. S., Spurk D. (2017) Assessing Key Predictors of Career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*. Vol. 26. No. 2. P. 338—358. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>.

Higgins E. T., Shah J., Friedman R. (1997) Emotional Responses to Goal Attainment: Strength of Regulatory Focus as Moderator. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 72. No. 3. P. 515—525. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.72.3.515>.

Hökkä P., Vähäsantanen K., Paloniemi S., Herranen S., Eteläpelto A. (2019) Emotions in Leaders' Enactment of Professional Agency. *Journal of Workplace Learning*. Vol. 31. No. 2. P. 143—165. <https://doi.org/10.1108/jwl-07-2018-0086>.

Humphrey R. H. (2002) The Many Faces of Emotional Leadership. *The Leadership Quarterly*. Vol. 13. No. 5. P. 493—504. [https://doi.org/10.1016/s1048-9843\(02\)00140-6](https://doi.org/10.1016/s1048-9843(02)00140-6).

Judge T. A., Bono J. E., Ilies R., Gerhardt M. W. (2002) Personality and Leadership: A Qualitative and Quantitative Review. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87. No. 4. P. 765—780. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.765>.

Galvin B. M. (2018) Changing the Focus of Locus (Of Control): A Targeted Review of the Locus of Control Literature and Agenda for Future Research. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 39. No. 7. P. 820—833. <https://doi.org/10.1002/job.2275>.

Goleman D., Boyatzis R., McKee A. (2013) Primal Leadership: The Hidden Driver of Great Performance. *Harvard Business Review*. [https://doi.org/10.1007/978-1-137-24203-7\\_6](https://doi.org/10.1007/978-1-137-24203-7_6).

Guan Y., Zhou W., Ye L., Jiang P., Zhou Y. (2015) Perceived Organizational Career Management and Career Adaptability as Predictors of Success and Turnover Intention

Among Chinese Employees. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 88. P. 230—237. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.002>.

Kanfer R., Frese M., Johnson R. (2017) Motivation Related to Work: A Century of Progress. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 102. P. 338—355. <https://doi.org/10.1037/apl0000133>.

Khusainova R., de Jong A., Lee N., Marshall G. W., Rudd J. M. (2018) (Re) Defining Salesperson Motivation: Current Status, Main Challenges, and Research Directions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. Vol. 38. No. 1. P. 2—29. <https://doi.org/10.1080/08853134.2017.1415761>.

Kravchenko S. A. (2020) Metamorphization of Society: The Factor of ‘Side Effects’ and Globalization of Nothing. *RUDN Journal of Sociology*. Vol. 20. No. 2. P. 201—211. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2020-20-2-201-211>.

Kuzminov Y., Sorokin P., Froumin I. (2019) Generic and Specific Skills as Components of Human Capital: New Challenges for Education Theory and Practice. *Форсайт*. Vol. 13. No. 2. P. 19—41. <https://doi.org/10.17323/2500-2597.2019.2.19.41>.

Kwon K., Kim T. (2020) An Integrative Literature Review of Employee Engagement and Innovative Behavior: Revisiting the JD-R Model. *Human Resource Management Review*. Vol. 30. No. 2. 100704. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>.

Lanaj K., Chang C.-H., Johnson R. E. (2012) Regulatory Focus and Work-Related Outcomes: A Review and Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*. Vol. 138. No. 5. P. 998—1034. <https://doi.org/10.1037/a0027723>.

Lane A. K., Skvoretz J., Ziker J. P., Couch B. A., Earl B., Lewis J. E., McAlpin J. D., Prevost L. B., Shadle S. E., Stains M. (2019) Investigating How Faculty Social Networks and Peer Influence Relate to Knowledge and Use of Evidence-Based Teaching Practices. *International Journal of Stem Education*. Vol. 6. Art. 28. <https://doi.org/10.1186/s40594-019-0182-3>.

Langowitz N., Minniti M. (2007) The Entrepreneurial Propensity of Women. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 31. No. 3. P. 341—364. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2007.00177.x>.

Li L., Su F., Zhang W., Mao J.-Y. (2017) Digital Transformation by SME Entrepreneurs: A Capability Perspective. *Information Systems Journal*. Vol. 28. No. 6. P. 1129—1157. <https://doi.org/10.1111/isj.12153>.

Meyer J. W. (2010) World Society, Institutional Theories, and the Actor. *Annual Review of Sociology*. Vol. 36. P. 1—20.

Miller T., Grimes M., McMullen J., Vogus T. (2012) Venturing for Others With Heart and Head: How Compassion Encourages Social Entrepreneurship. *Academic Management Review*. Vol. 37. P. 616—640. <https://doi.org/10.5465/amr.2010.0456>.

Minh T. C. (2012) Success Predictor for International Joint Ventures in Vietnam. *International Journal of Emerging Markets*. Vol. 7. No. 1. P. 72—85. <https://doi.org/10.1108/17468801211197914>.



- Murnieks C., Klotz A., Shepherd D. (2019) Entrepreneurial Motivation: A Review of the Literature and Agenda for Future Research. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 41. No. 2. P. 115—143. <https://doi.org/10.1002/job.2374>.
- Mussner T., Strobl A., Veider V., Matzler K. (2017) The Effect of Work Ethic on Employees' Individual Innovation Behavior. *Creativity and Innovation Management*. Vol. 26. P. 391—406. <https://doi.org/10.1111/caim.12243>.
- Ng T., Feldman D. (2014) Subjective Career Success: A Meta-Analytic Review. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 85. No. 2. P. 169—179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>.
- O'Brien D.Z. (2015) Rising to the Top: Gender, Political Performance, and Party Leadership in Parliamentary Democracies. *American Journal of Political Science*. Vol. 59. No. 4. P. 1022—1039. <https://doi.org/10.1111/ajps.12173>.
- OECD. (2016) Science, Technology and Innovation Outlook. URL: <https://www.oecd.org/sti/Megatrends%20affecting%20science,%20technology%20and%20innovation.pdf> (accessed: 23.04.2020).
- OECD. (2019) Future of Education and Skills 2030: OECD Learning Compass 2030. URL: <http://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/transformational-competencies/> (accessed: 15.10.2021).
- Rokeach M. (1973) *The Nature of Human Values*. New York, NY: Free Press.
- Rotman Y. (2017) The Agency of Children and Child Labour, Today and in Byzantium. *ITMA*, XI. P. 135—157.
- Rydzik A., Anitha S. (2019) Conceptualising the Agency of Migrant Women Workers: Resilience, Reworking and Resistance. *Work, Employment and Society*. Vol. 34. No. 5. P. 883—899. <https://doi.org/10.1177/0950017019881939>
- Sackett P.R., Lievens F., Van C.H., Kuncel N.R. (2017) Individual Differences and Their Measurement: A Review of 100 Years of Research. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 102. No. 3. P. 254—273. <https://doi.org/10.1037/apl0000151>.
- Salanova M., Schaufeli W.B. (2008) A Cross-National Study of Work Engagement as a Mediator Between Job Resources and Proactive Behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 19. No. 1. P. 116—131. <https://doi.org/10.1080/09585190701763982>.
- Sergeeva N., Stuart D.G. (2019) Managerial Identity Work in Action: Performative Narratives and Anecdotal Stories of Innovation. *Construction Management and Economics*. Vol. 37. No. 10. P. 604—623. <https://doi.org/10.1080/01446193.2019.1566625>.
- Schultz T.W. (1975). The value of the ability to deal with disequilibria. *Journal of economic literature*. Vol. 13. No. 3. P. 827—846.
- Sheehan M., Garavan T.N., Morley M.J. (2020) Transformational Leadership and Work Unit Innovation: A Dyadic Two-Wave Investigation. *Journal of Business Research*. No. 109. P. 399—412. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.10.072>.

Shepherd D., Patzelt H. (2011) The New Field of Sustainable Entrepreneurship: Studying Entrepreneurial Action Linking “What Is to Be Sustained” With “What Is to Be Developed”. *Entrepreneurship Theory and Practice*. Vol. 35. P. 137—163. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2010.00426.x>.

Smith K., Ulvik M. (2017) Leaving Teaching: Lack of Resilience or Sign of Agency? *Teachers and Teaching*. Vol. 23. No. 8. P. 928—945. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1358706>.

Sorokin P.S., Mironenko I.A. (2020) Concerning Paradigmatic Status of Psychological Science: For a Flexible and Flowing Psychology in the Face of Practical and Theoretical Challenges. *Integrative Psychological and Behavioral Science*. No. 64. P. 604—612. <https://doi.org/10.1007/s12124-020-09530-7>.

Sorokin P., Froumin F. (2021) ‘Utility’ of Education and the Role of Transformative Agency: Policy Challenges and Agendas. *Policy Futures in Education*. <https://doi.org/10.1177/14782103211032080>. (In print)

Sundet J. (2019) Sweet Dreams (Are Made of This): Cultivating Relational Agency Through High-Quality Connections in the Workplace. In: Burke R.J., Richardsen A.M. (eds.) *Creating Psychologically Healthy Workplaces*. P. 251—269. <https://doi.org/10.4337/9781788113427.00021>.

Sutterlüty F., Tisdall E. K. M. (2019) Agency, Autonomy and Self-Determination: Questioning Key Concepts of Childhood Studies. *Global Studies of Childhood*. Vol. 9. No. 3. P. 183—187. <https://doi.org/10.1177/2043610619860992>.

Tse D., Lau V., Perlman R., Mvlaughlin M. (2020) The Development and Validation of the Autotelic Personality Questionnaire. *Journal of Personality Assessment*. Vol. 102. No. 1. P. 88—101. <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1491855>.

Tuominen T., Martinsuo M. (2019) Employees’ Agency in the Formalisation of Knowledge-Intensive Business Service Processes: A Cross-Case Comparison. *Journal of Service Theory and Practice*. Vol. 29. No. 1. P. 45—70. <https://doi.org/10.1108/jstp-10-2017-0184>.

Turner J. H., Boyns D. E. (2001) The Return of Grand Theory. In: *Handbook of Sociological Theory*. Springer: Boston, MA. P. 353—378. [https://doi.org/10.1007/0-387-36274-6\\_18](https://doi.org/10.1007/0-387-36274-6_18).

Upwork Global. (2019) Freelancing in America. *Upwork Global*. URL: <https://www.upwork.com/i/freelancing-in-america/> (accessed: 15.10.2021).

World Economics Forum. (2018) The Future of Jobs Centre for the New Economy and Society. 147 P. URL: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf). (accessed: 15.10.2021).

Wrzesniewski A., Dutton J. E. (2001) Crafting a Job Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *Academy of Management Review*. No. 25. P. 179—201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>.