

НЕОНИЛА АЛЬШЕВСКАЯ,

соискатель научной степени кандидата социологических наук отдела экономической социологии Института социологии НАН Украины

Карьера как социальный феномен: сущность, признаки, технологии построения

Abstract

Carrier, as social phenomenon, has been defined in the article according to the following aspects: personal and socio-cultural. For each of these aspects, there were characterized the main features of carrier, mechanisms and technologies of its construction. In particular, there has been described the technologies of one-step and multi-step carriers.

Карьеру как социальное явление можно изучать в двух взаимосвязанных аспектах — социально-личностном (социально-статусном) и социетальном, социально-структурном. В первом случае речь идет о продвижении вверх, на высшие ступени определенной социальной иерархии в определенном социуме (осознанный и мотивированный процесс вертикальной социальной мобильности), наиболее интенсивный и наиболее эффективный по социальным результатам способ социализации личности, являющийся “результатом усвоения и активного продуцирования социального опыта, необходимого для успешного функционирования в данном обществе” [1, с.172]. Во втором — о совокупном интеграционном механизме напряженной и продуктивной дифференциации (стратификации) общества, которая представляет собой “одновременно процесс и результат социального расслоения элементов социальной структуры” [2, с. 606] благодаря индивидуальной подвижности и энергии определенных личностей, которые, двигаясь поодиночке, привносят движение в общество в целом. Основываясь на единстве этих двух аспектов и логическом подчинении первого из

них второму, карьере как социальное явление можно определить так: она является личностным механизмом воспроизводства, совершенствования или изменения социальной структуры определенного социума путем продвижения личностей вверх по ступеням социальной иерархии.

Социальным субъектом карьеры является личность. Карьера — это скорее внутренне мотивированное, чем стимулированное извне явление личностной человеческой жизнедеятельности. Карьерное поведение в значительной мере обуславливают внутренние, субъективные потенции личности и в меньшей — обстоятельства жизни, объективные факторы. Признаками карьерного поведения как достижения успеха служат:

- осознанный, целенаправленный характер продвижения вверх;
- изменение (повышение) социального статуса;
- достижение популярности и общественного признания в определенной социальной среде.

Осуществление карьеры предполагает определенный — более или менее широкий — социальный пространственно-временной континуум. Оно не безгранично, поскольку имеет сознательное начало и — не всегда осознаваемый — конец, что означает либо достижение цели, либо исчерпанность жизненных ресурсов личности.

Карьера осуществляется благодаря личностным усилиям и преодолению преград и трудностей на пути к успеху, изменения статуса и самоутверждению. Такая карьера называется трудовой. В связи с изменениями, происходящими в жизни современного общества, существенно изменилось понятие труда [3, с. 57]. Именно от толкования того или иного вида человеческой деятельности как *труда* или *нетруда* зависит оценка социального статуса ее субъекта, а в итоге — и понимание социальной структуры общества — основ ее дифференциации, направленности и перспектив развития, а отсюда — оценка и типологизация карьеры в целом и карьерного поведения индивида в частности.

Поэтому следует признать наличие такого типа карьеры, как нетрудовая. Она базируется на принадлежности субъекта к привилегированным слоям общества, на экономических доходах, связанных с наследством, выигрышем в лотерею или других нетрудовых доходах.

Как и всякий социальный феномен, карьера представляет собой многоплановое явление и, по мнению автора, может быть классифицирована по различным признакам:

- по сфере жизнедеятельности личности — политическая, экономическая, профессионально-должностная и в частности такие ее разновидности, как деловая (предпринимательская) и служебная (бюрократическая);
- по нравственно-этическим или правовым признакам — общественно одобряемая и общественно осуждаемая (общественно негативная), легитимная и нелегитимная;
- по мотивации поведения, его направленности — эгоистически и социоцентрически (альтруистически) нацеленная;
- по направлению продвижения — вертикальная и диагональная;

- по признаку времени, скорости осуществления — краткосрочная (“головокружительная”), постепенная, долговременная (или замедленная);
- по степени последовательности построения — последовательная (стабильная) и непоследовательная (непостоянная, нестабильная, центробежная);
- по масштабности — внутриорганизационная, отраслевая, территориальная, государственная.

Указанные типы и разновидности карьеры дополняют друг друга или пересекаются, порождая разные варианты карьеры, иногда в пределах одного типа.

Очевидно, по социальному, социокультурному и нравственно-этическому характеру карьера может быть как положительным, так и отрицательным явлением, когда мы, собственно, говорим о карьеризме, как справедливо замечает О.Иващенко [4]. Такое содержание карьеры обусловлено конкретно-историческим состоянием общества в целом или же особенностями социальной среды, в которой определяющая роль может принадлежать либо конструктивным, либо деструктивным тенденциям. Отсюда — появление в обществе то ли “добрых”, то ли “злых” гениев. Вместе с тем характер карьеры, ее идеологическое, нравственно-этическое содержание зависит от того, какими мотивами руководствуется индивид и какие средства он выбирает для реализации своих стремлений. И, наконец, необходимо учитывать, связывает ли индивид достижение своей цели (осуществление планов) с личными потенциями или же игнорирует эту связь.

Исходя из статусного основания карьеры, важную роль играет социально-организационная среда как своеобразное русло карьеры, обеспечивающее возможность реализации данной потребности субъекта. Именно в этом русле статусом определяется набор ролей, содержание которых обусловлено обществом [5, с. 127].

Социальная направленность и социальный потенциал личности требуют внимания со стороны общества, разумного управления таким социальным явлением, как карьера. Обществу не безразлично, как человек воспользуется предоставленными ему возможностями самореализации. Общество заинтересовано в личной карьере работника, отвечающей общественным интересам, то есть одобряемой социумом, социально позитивной. Личная карьера имеет также другой социальный смысл, ведь личность тем значимее, как отмечал С.Рубинштейн, чем сильнее в ее индивидуальности проявляется общее [6, с. 344].

Поскольку карьера осуществляется не спонтанно, а сознательно и целенаправленно, это дает основания говорить о наличии в ее построении совокупности способов, средств, факторов и этапов (фаз) социально-статусного восхождения индивида, которую в последнее время, как правило, называют социальной технологией.

В научной литературе существует целый ряд концепций социальной технологии [1, с. 182; 7, с. 235; 8, с. 48; 9, с. 95], согласно которым технологию трудовой карьеры можно рассматривать как обусловленный субъективными и объективными предпосылками способ смены социального положения личности на иное, запланированное, желаемое. Однако следует под-

черкнуть, что технология построения карьеры — это только принципиальная схема, в соответствии с которой объективным образом закономерно разворачивается во времени процесс продвижения личности вверх, в координатах социального пространства, то есть происходит изменение ее социального (должностного, профессионального и т.п.) статуса в сторону повышения. Социальная технология как таковая не разрабатывается и не планируется личностью; она лишь содержит в себе элементы планирования на отдельных этапах деятельности личности и, разумеется, отнюдь не всегда осуществляется “по плану”. Конкретная технология карьеры определяется степенью целеустремленности субъекта, интересы которого она выражает, соответствием избранных средств и способов их реализации объективным возможностям и ограничениям в достижении цели.

Учитывая нетождественность карьеры как таковой и ее типов и разновидностей в технологизации процесса ее построения, надлежит различать два уровня — общий и специфический. В первом случае речь идет об общей характеристике технологического цикла построения любой карьеры в целом. Во втором — общая технология варьирует в зависимости от особенностей того или иного типа или разновидности карьеры и конкретной ситуации, обстоятельств и факторов. Последний, специфический уровень предполагает практически неограниченно широкий круг специальных технологий, поэтому целесообразно сосредоточить внимание на двух вариантах общего технологического процесса — одноступенчатом и многоступенчатом.

Одноступенчатая карьера — это ограниченный одной ступенью процесс продвижения личности с одной должности на другую, когда тем самым субъект карьеры “достигает потолка”. Многоступенчатая карьера предполагает перманентный и последовательный процесс продвижения с одной ступени на другую без каких-либо ограничений.

Схематически технология одноступенчатой карьеры представлена на рис. 1. В приведенной схеме построение карьеры предусматривает целый ряд фаз — от начального замысла до выхода на высший уровень определенного социума. Принципиально важной и решающей является фаза входжения в определенную социальную среду с помощью коммуникативных и инструментальных средств, могущих иметь формальный и неформальный, легитимный и нелегитимный характер. Именно эта фаза аккумулирует те действия и поступки личности, благодаря которым она наращивает авторитет, создает собственный имидж и подходит к завершающей фазе — выходу на высший уровень в данной среде.

Технология многоступенчатой карьеры представляет собой модифицированный вариант одноступенчатой технологии. Перманентный характер движения предполагает постоянную коррекцию, обогащение личностных замыслов и планов и соответствующих средств их реализации. Принципиально новым здесь представляется, во-первых, выбор *первичной* (“стартовой”) ступени, так сказать, не в горизонтальной, а в вертикальной плоскости (от А к Z) и, во-вторых, восприятие субъектом карьеры достижения каждой ступени как транзитного *социального* (должностного, профессионального) положения, используемого для последующего продвижения вверх (от ступени X к С через возможные промежуточные ступени Е и D).

Индивид, ориентирующийся в уровнях иерархии, выбирает своей целью тот или иной конкретный уровень. Путь к высшему, как правило,

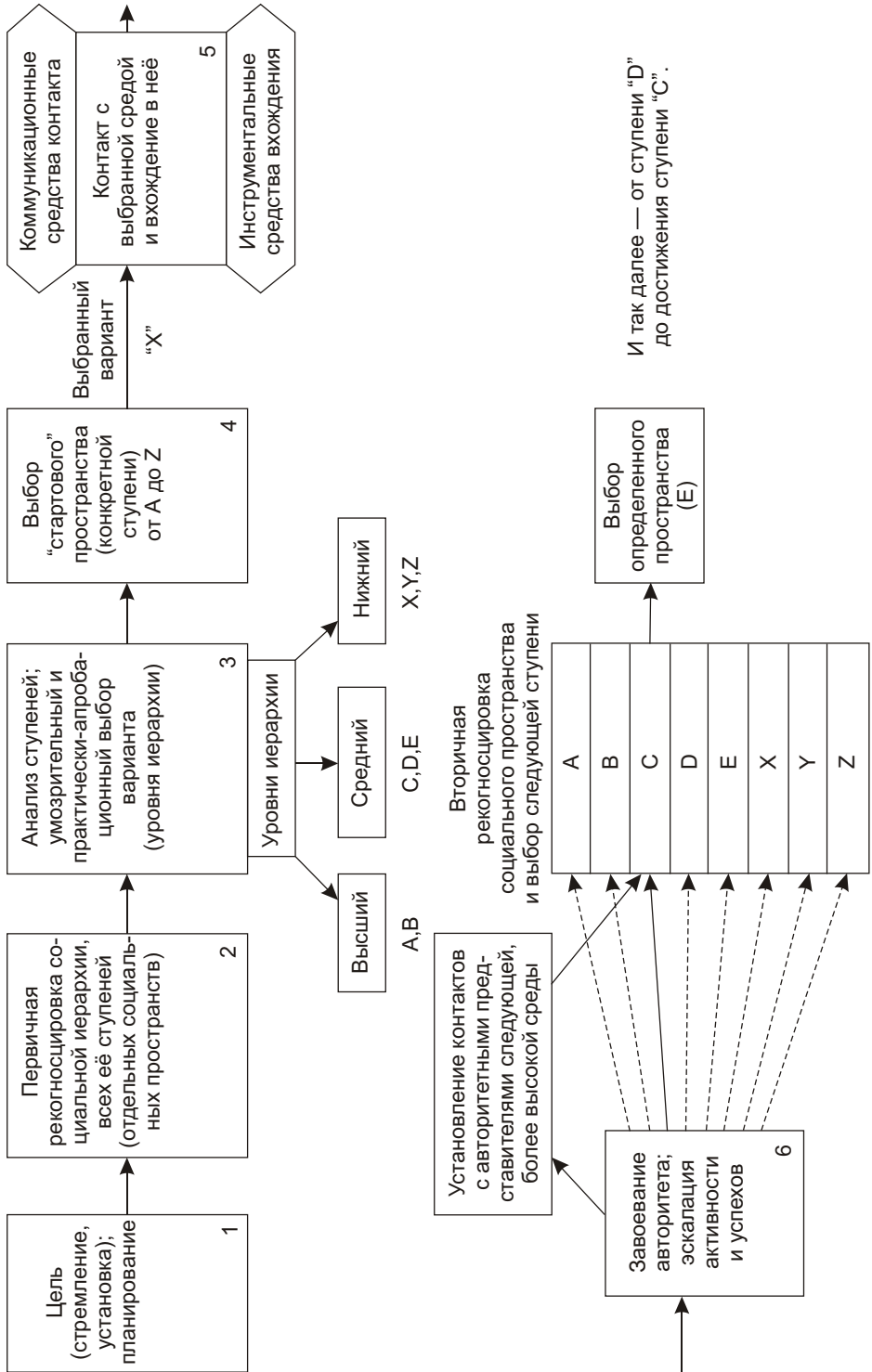


Рис. 1. Схема технологии одноступенчатой карьеры

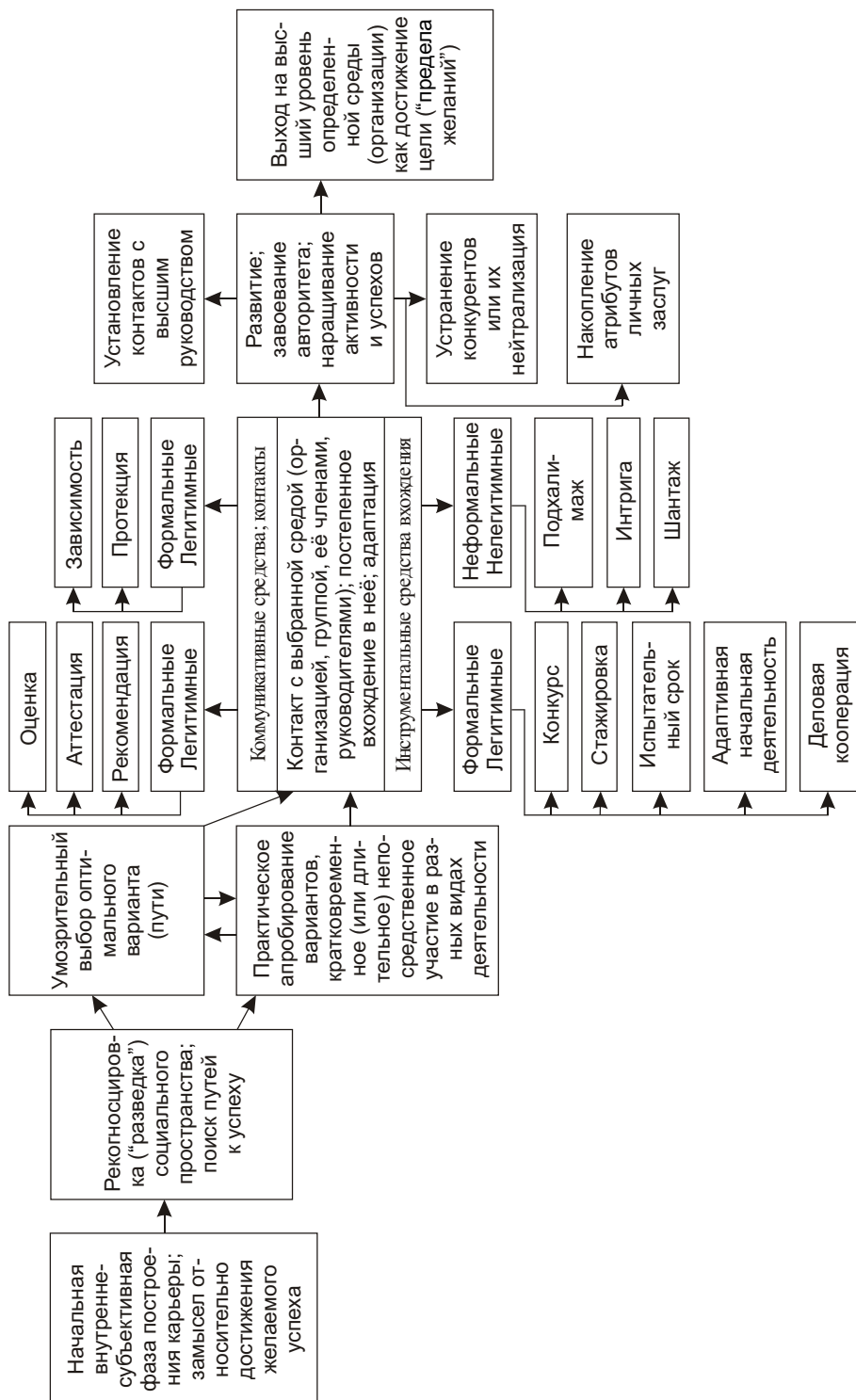


Рис. 2. Схема технологии многоступенчатой карьеры

бывает многоступенчатым (через нижний и средний уровни), и на пути к каждому определенному уровню действует технология одноступенчатой карьеры. Например, целью выступает достижение ступени “С” — среднего уровня иерархии, а стартовой позицией выбрана ступень “Х”. Из схемы следует, что для достижения цели необходимо пройти нижние ступени “В”, “Е”, “D”, однако некоторые из них можно “переступить” в случае успешного установления контактов с авторитетными представителями следующего, более высокого звена. Безусловно, конечная цель далеко не всегда бывает достаточно определенной. Она может варьировать, изменяться, но карьера при этом остается многоступенчатой.

Суммируя все изложенное, хотим обратить внимание на то, что карьера — это не только способ достижения успеха отдельного индивида, но и фактор развития определенной организации, общности, общества в целом. Именно это обстоятельство должно стимулировать интерес исследователей к феномену карьеры и к определению социальных технологий ее построения, что, в свою очередь, призвано содействовать адекватней оценке этого важного явления и управлению им в пределах социальных институтов и организаций общества.

Литература

1. Социальные технологии : Толковый словарь / Отв. ред. В.Н. Иванов. — М.; Белгород, 1995.
2. *Макеев С.О.* Стратифікація соціальна // Соціологія: короткий енциклопедичний словник / За заг. ред. В.Воловича. — К., 1998. — С. 736.
3. *Сумиенко Е.И.* Труд как социологическая категория. К поискам новой парадигмы // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції “Проблеми розвитку соціології на сучасному етапі”. — К., 1994. — С. 57.
4. Выступление *О.Иващенко* в телевизионной программе “Табу” 10 марта 2000 года.
5. *Смелзер Н.* Социальная структура // Социология за рубежом. — 1991. — № 1. — С. 127.
6. *Рубинштейн С.Л.* Принципы и пути развития психологии. — М., 1959.
7. *Афанасьев В.Т.* Человек в управлении обществом. — М., 1977.
8. *Макаров М.* Технология и эффективность социального управления. — М., 1982.
9. *Зайцев А.К.* Внедрение социальных технологий в практику управления // Социальное развитие предприятия и работа с кадрами. — М., 1989.