

Социокультурные особенности карьерного пространства Юга России

О.Ю. Посухова

В статье рассматривается карьерное пространство с позиций жителей Ростовской области. Анализируются представления о возможностях карьеры, о месте работы, о каналах трудоустройства и карьерного продвижения, предпочитаемых профессиональных сферах, о карьерном пределе и способах легитимации карьерных перемещений. Обосновывается, что перемещение в карьерном пространстве определяется не столько наличием профессиональных ресурсов, сколько «семейным капиталом», а отсутствие неформального капитала провоцирует быстрое наступление карьерного предела.

Для оптимального функционирования общества необходимо наличие эффективных каналов социальной мобильности. В условиях развития рыночных отношений в России значимым способом стабилизации общественной и социально-экономической жизни при колоссальном расслоении общества является поддержание высококвалифицированного и социально-ориентированного рынка труда, обеспечивающего профессиональную мобильность. При этом важным является выявление факторов детерминации профессиональной мобильности, к которым относится специфика карьерного пространства, задающего определенные рамки и векторы профессиональным перемещениям. В связи с этим актуальным представляется анализ представлений жителей Ростовской области о карьерном пространстве с целью выявления социокультурных факторов, определяющих профессиональную мобильность.

Сущность и специфика профессиональной карьеры исследуются в работах современных российских социологов Е.С. Балабановой, С.Б. Бондарева, И.Л. Добротворского, А.А. Зино-

вьева, Е.В. Охотского, В.Л. Романова, А.Г. Эффендиева и др.¹. В трудах этих ученых проводится:

- анализ профессиональных карьер выпускников вузов, государственных гражданских служащих;
- большое внимание уделяется факторам успешного развития индивидуальной карьеры;
- изучаются проблемы становления и развития личности в ходе профессионального роста; исследуются отклонения и аномалии карьерного продвижения.

Однако сегодня отсутствуют работы, посвященные анализу карьерного пространства и представлений о нем со стороны профессиональных акторов, в которых были бы отражены социокультурные особенности, детерминирующие карьеру и способы ее легитимации. Поэтому целью данной статьи является выявление представлений о карьерном пространстве на примере жителей Ростовской области. Эмпирической базой выступают совместные исследования Южнороссийского филиала Института социологии РАН и Института по переподготовке и повышению квалификации Южного федерального университета².

Посухова Оксана Юрьевна – к.соц.н., доцент кафедры теоретической и прикладной регионалистики Института по переподготовке и повышению квалификации Южного федерального университета.
E-mail: belloks@yandex.ru

■ Социология

В своей работе мы уйдем от общепринятого понимания в менеджменте и управлении персоналом карьерного пространства как относительно обособленной совокупности должностей в организационной структуре, задающей необходимые условия для реализации профессионального опыта специалиста³. К карьерному пространству в данных отраслях предъявляют следующие требования:

- относительной стабильности должностной структуры;
- простора для творческого, профессионального и должностного роста персонала;
- оптимального соотношения должностей, способствующего состоятельности в профессиональном развитии персонала⁴.

На наш взгляд, исследовательский потенциал данной формулировки ограничен ввиду узкого понимания карьеры и сужения границ до одной конкретной организационной структуры. В социологии под карьерой в широком смысле понимают последовательность профессиональных ролей, статусов и видов деятельности в жизни человека. Это существенно расширяет горизонты карьерного пространства, позволяя включать сюда не только успешное/неуспешное продвижение в профессиональной деятельности в рамках одной организационной структуры, но и включает в себя горизонтальные и вертикальные профессиональные перемещения из одной организации в другую.

Изменение профессионального статуса, перемена профессиональной роли предполагают определенные действия со стороны субъекта профессиональной деятельности. В их основе лежит не только субъективная оценка социальных действий актором, но и «ориентация на другого», то есть ожидание реакции со стороны других субъектов. Оценочный аспект карьеры позволяет ввести в анализ и такой компонент, как легитимацию профессиональной карьеры. Поэтому под карьерным пространством мы предлагаем понимать разновидность социального пространства, в основе которого лежит система взаимоотношений, социальных практик, социальных позиций и связей между акторами, характеризующееся также вертикальным и горизонтальным измерением, детерминированное «правилами игры», принятыми в социуме и влияющих на реализацию карьерных притязаний, замыслов и ожиданий профессионального актора.

Карьерное пространство детерминировано не только объективными социально-экономическими условиями, но и субъективными представлениями профессиональных акторов о нем. В свою очередь представления зависят от убеждений, ожиданий, мечтаний и знаний об особенностях процессов, протекающих в карьерном пространстве. Для более половины молодежи Ростовской области (53,7%) карьера – это одна из важных ценностей среди других (семья, дети, друзья и пр.); для 20,3% – карьера не является ценностью; 15,4% хотят сделать карьеру в первую очередь и готовы ради нее многим пожертвовать. Такое ранговое распределение характерно как для молодежи Ростовской области в целом, так и для дифференциации молодежи на

городскую и сельскую (табл. 1). Данное распределение ответов позволяет сделать вывод о том, что карьера занимает прочное место в ряду терминальных ценностей.

Таблица 1

Насколько для вас важна карьера?

Варианты ответов	Общее	Город	Село
1. Мне бы хотелось сделать карьеру в первую очередь, готов ради нее многим пожертвовать	15,4	13,9	17,1
2. Карьера – это одна из важных ценностей среди других (семья, дети, друзья и пр.)	53,7	54,6	48,0
3. Карьера не является для меня ценностью	20,3	18,9	25,0
4. Затрудняюсь ответить	10,5	12,5	9,9

Относительно представлений о карьерных ожиданиях и перспективах карьеры эмпирические данные фиксируют, что по значительной части молодежи (29%) карьерные ожидания у их сверстников завышены. Такая тенденция характерна и для городских жителей (26%) и для жителей сельских поселений (26,4%). Мнения о том, что молодежь реально оценивает свои знания и опыт, придерживаются 22,2% опрошенных. На третьей позиции 17,1% вариант ответа «затрудняюсь ответить» (а у городских жителей 22,4% и занимает второе место), что может говорить о том, что трудовой путь только начинается и карьерные установки сформированы не в полной мере. Для 16,6% опрошенных «современная молодежь неамбициозна, она больше нацелена на праздное времяпровождение, чем на построение карьеры», что ставит данный ответ на четвертое место. И 15% молодежи Ростовской области считают карьерные ожидания молодых заниженными.

Ввиду значимости карьеры в глазах молодежи интерес представляют результаты, связанные с выявлением приоритетных способов в ее построении. 38,4% молодых жителей Ростовской области не смогли дать однозначного ответа и точно сказать, что можно отнести к главным факторам успешной карьеры, но доминируют ответы о профессионализме и неприемлемости аморального поведения. Однако 29,9% молодежи уверены, что успешную карьеру не построить без взятки, а 24,3% без сексуальных отношений, 15,6% могут пойти на обман коллег ради успешной карьеры и 14,6% на нарушение закона. Таким образом, готовность пойти на противоправное и аморальное поведение ради достижения успешной карьеры является индикатором кризисного состояния моральной сферы российского общества и свидетельствует об общем падении морали у граждан.

В этом контексте несколько обнадеживающе выглядит распределение на вопрос «Сталкивались ли вы с коррупцией при устройстве на работу?»: 40,3% не сталкивались с проявлением коррупции при устройстве на работу, 26,5% затруднились ответить. С другой стороны, 20,1% ответили, что знакомые давали взятку, чтобы устроиться на работу; 9,4% знают, что коллеги давали взятку, чтобы

устроиться на работу, а 3,4% лично давали взятку при трудоустройстве. Это свидетельствует о том, что подобную информацию не считают необходимым скрывать или утаивать, нормой становится обсуждение данного вопроса на людях. Причем для сельских и городских жителей данная тенденция сохраняется.

Интересен факт, что в зависимости от возраста интерпретация факторов карьерного роста меняется. Результаты интервью показывают, что если по мнению молодежи «карьерный рост зависит от уровня профессионализма, интеллекта, умения совершенствовать навыки и умения, способности ставить и решать задачи любой сложности, умения нестандартно мыслить, целеустремленности», «карьерный рост зависит от личных качеств, профессиональных и коммуникативных навыков человека», то старшее поколение считает, что карьерный рост в большей степени детерминируется «семейной принадлежностью», «близостью к телу руководителя, особенно оказание сексуальных услуг», «родственными связями», «умением стучать и игнорировать», а также «везением» и в меньшей степени «профессионализмом», «знаниями», «навыками», «образованием» и «цветом диплома».

Говоря о карьерном росте, необходимо сказать о карьерных барьерах и карьерном пределе, которые детерминируют карьеру и соответственно и представления о карьерном пространстве. Ответы на вопрос о том, что может препятствовать карьере, показали, что карьерному пределу наряду с «естественными» факторами (образование, личностные качества, опыт работы) могут и «искусственные»:

- «желание отомстить, враги в коллективе (сделают все, чтобы не дать ходу)», «закрывать все двери неугодившему человеку»;

- «стремление удержать человека на определенной позиции в силу «страха» конкуренции со стороны потенциально более компетентного соперника»;

- «ключевые позиции возможного карьерного роста уже «намечены» для других, а данный человек, несмотря на профессионализм, не входит в круг интересов»;

- «от силы и заинтересованности в тебе патрона»;

- «от отсутствия или, наоборот, присутствия неугодных родственных связей».

Следует сказать, что осознание искусственных факторов, препятствующих карьерному росту, присутствует как у старшего, так и у младшего поколения, и это свидетельствует о том, что молодежь уже на ранней стадии своей трудовой деятельности и построения карьеры снимает «розовые очки», понимая, что карьера – это постоянная борьба как с самим собой, так и со внешней средой.

В последнее время траекторию, скорость и дистанцию профессиональной мобильности определяют неформальные факторы социального движения. По результатам исследования ВЦИОМ², 24% россиян уверены, что успешную карьеру не построить без нужных связей. Особенно это очевидно в сфере бытовых услуг (52%), юриспруденции (49%) и медицины (49%). К связям люди при-

бегают в основном потому, что не имеют другого шанса на трудоустройство. Те же, кто не прибегал к знакомствам, признаются, что у них просто не было такой возможности. С другой стороны, использование неформальных каналов является нормой для России. В подавляющем большинстве случаев с помощью связей люди находят хорошую работу (68%), 9% получают повышение и 8% избегают увольнения. В понимании актуальностей «связей» при осуществлении перемещений в карьерном пространстве жители Ростовской области демонстрируют солидарность с общероссийским восприятием данного компонента. Важной особенностью карьерного пространства в представлениях жителей Ростовской области является существенное изменение системы критериев оценки успеха и нарастание тенденции распространения неинституционализированных каналов профессиональной мобильности. Вся система профессиональных перемещений приобрела выраженные примордиальные характеристики. Это связано в первую очередь с тем, что институционализированные каналы профессиональных перемещений неэффективно выполняют возложенное на них функциональное назначение, а также с кризисным состоянием рынка труда не только в Ростовской области, но и всей России.

Ростовская область находится на 45-м месте в стране по уровню безработицы, которая составляет 7,3%⁶. Работу по специальности через службы занятости подавляющее большинство безработных найти не может, в том числе молодежь и выпускники вузов. Это показывает исследование, проведенное ЮРФИС РАН осенью 2012 г.:

- более половины опрошенной молодежи Ростовской области обращались за помощью в трудоустройстве к знакомым и родственникам (59,6%);

- к помощи интернет-ресурсов (Head hunter, Superjob и т.д.) прибегало 38,7%;

- службу занятости отметили 30,5% респондентов;

- центры занятости при вузе практически не пользуются популярностью, к их помощи прибегало только 5,8% опрошенной молодежи.

Введение территориального критерия несколько изменяет структуру ответов. 59,3% городской молодежи обращались за помощью знакомых и родственников; на втором месте по обращению за помощью в трудоустройстве – интернет-ресурсы (32,2%), к службе занятости прибегали за помощью 28,1% горожан. У сельской молодежи лидирующую позицию также занимает помощь родственников и знакомых (54,1%), а вот служба занятости перемещается на второе место (40,7%) по обращению за помощью в трудоустройстве, в то время как популярные у горожан интернет-ресурсы перемещаются на третье место (30,5%). Это смещение позиций в распределении ответов можно объяснить как труднодоступностью услуг Интернета на сельских территориях, так и высоким порогом доверия к органам государственной власти и ее представителям.

■ Социология

Любые ожидания относительно места работы как начального этапа карьеры предполагают не просто обращение за помощью, но и выбор наиболее эффективного способа трудоустройства. По единодушному мнению и городской, и сельской молодежи Ростовской области, первое место отдано помощи знакомых и родственников (50,2 и 42,3% соответственно); на второй позиции по эффективности закрепилась служба занятости (23 и 29,4% соответственно); третье место отдано интернет-ресурсам (17,5% горожан и 17,7% селян) (см. табл. 2). Поэтому актуальным становится обращение к родственным и клановым связям при профессиональных и карьерных перемещениях. Выбор используемых каналов можно объяснить, исходя из теории рационального выбора. Среди всех возможных альтернатив действия человек выбирает то, что согласно его ожиданиям наилучшим образом соответствует его интересам при условии заданности его личных предпочтений и ограничений внешней среды⁷.

Таблица 2

Что, по вашему мнению, при устройстве на работу эффективнее?

Варианты ответов	Город	Село
1. Служба занятости	23,0	29,4
2. Интернет-ресурсы (Head hunter, Superjob и т.д.)	17,5	17,7
3. Помощь знакомых, родственников	50,2	42,3
4. Центры занятости при вузе	7,1	7,3
5. Другое	2,2	3,2

Будущую карьеру определяет как выбор профессии, так и место работы. В нашем случае интересно посмотреть, каким образом молодежь выбирает себе место работы и является ли этот выбор самостоятельным. Так, распределение ответов на вопрос: «Как вы выбрали (собираетесь выбрать) место работы?» – показало, что для большей половины опрошенных – 65,2% – характерна самостоятельность в данном решении, что позволяет говорить о наличии социально активной молодежи. 19% респондентов работают или будут работать там, куда их смогли устроить родители или знакомые. Наличие такого варианта на втором месте позволяет говорить о пассивных стратегиях адаптации молодежи в начале своего трудового пути, что может быть обусловлено и в некотором смысле неразвитостью регионального рынка труда для молодых специалистов, а также ограниченными возможностями имеющегося у молодежи личного (ни в коем случае не семейного) социального капитала. Такая тенденция не может не настораживать, так как данное пассивное поведение в некоторой степени может выступать основой для конформистского поведения. В связи с этим имеет смысл говорить также и о таком типе адаптации на рынке труда, как вынужденный, когда индивиду приходится жертвовать своими интересами, предпочтениями, ценностями, идеалами и целями. Для российских условий вынужденный тип адаптации характерен для многих россиян, в том числе молодых, которым

часто приходится самореализовываться не в рамках полученной специальности и любимой профессии с целью достижения материальной стабильности или благополучия, а просто для выживания. 10,1% опрошенной молодежи выбрали работу случайно.

Самостоятельная самореализация на рынке труда молодежи в процессе ее трудоустройства для значительной части оборачивается тем, что у молодежи отсутствуют работа с достойной оплатой труда и возможности карьеры в рамках выбранной профессии⁸, что и вынуждает ее обращаться к иным каналам поиска работы, уменьшающим ее самостоятельность как субъекта трудовых отношений. Апелляция к социальным связям родителей, родственников, знакомых и в целом к неформальным каналам поиска работы свидетельствует о том, что в современной России, в частности в Ростовской области, отсутствует эффективная система трудоустройства молодежи на государственном и региональном уровне, что и продуцирует рост несамостоятельности адаптационных практик и стратегий молодежи на рынке труда.

Восприятие карьерного пространства зависит от представлений об идеальной и реальной работе. Результаты проведенного социологического исследования позволяют утверждать о том, что идеальные мечты о работе жителей Ростовской области, так же как и у россиян в целом, достаточно однозначны и выражаются в ориентации на обретение интересной работы, которая даст возможность самореализации и повышения материального благосостояния (табл. 3).

Таблица 3

Отношение россиян и жителей Ростовской области к критериям предпочтения труда

Варианты ответов	Данные по Ростовской области	Данные по России
1 – Только на интересную работу можно потратить значительную часть жизни	77,6	58
2 – Главное в работе – это сколько за нее платят	22,4	42

Из представленных выше данных видно, что большая часть опрошенных как по России в целом, так и в Ростовской области готовы потратить значительную часть жизни только на интересную работу. При этом если разрыв между высказываниями по общероссийской выборке незначителен – 16%, то по Ростовской области составляет более 50%, что позволяет говорить о доминировании идеальных компонентов в субъективных представлениях жителей Ростовской области. Если же говорить о земных желаниях, то российская действительность и жизненные обстоятельства россиян и жителей Ростовской области вносят свои коррективы. Социально-экономические условия заставляют возвращаться с «небес на землю».

Анализ полученных результатов позволяет говорить о том, что и жители Ростовской области и остальные россияне едины во мнении о том, что идеальная работа должна быть хорошо оплачива-

емой – 70,8 и 82% соответственно. Это связано с тем, что как и для жителей области, так и для всех россиян именно работа и трудовая деятельность – это одно из немногих средств обеспечения достойного существования и удовлетворения насущных потребностей. Желание того, чтобы работа была интересной, характерно для 63,2% жителей Ростовской области и для 54% остальной России. А вот третья и четвертая позиция демонстрирует нам некоторые отличия. Так, для 39% россиян важна работа с хорошими условиями труда, в то время как для жителей Ростовской области более значима работа, обеспечивающая возможности профессионального роста (28,5%). Данное распределение ответов можно объяснить структурными особенностями современного отечественного рынка труда, в котором наблюдаются ограниченные возможности в трудоустройстве и поиске достойного рабочего места в ряде регионов России.

Карьерное пространство также детерминировано представлениями о предпочитаемой сфере деятельности. Анализ полученных ЮРФИС РАН данных позволяет утверждать о наличии существенных различий в области предпочтений профессиональных сфер между жителями области и Россией в целом⁹. Наибольшее предпочтение жители области отдали следующим профессиональным сферам: 31,9% мечтают работать в торговле, бытовом обслуживании, ЖКХ; в армии, правоохранительных органах, силовых структурах – 23,6% и в области информационных технологий и связи – 22,9%. В то же время 26% россиян мечтают работать в промышленности, энергетике, строительстве и транспорте; 25% – в сфере образования, здравоохранения, науки и культуры и по 15% – в финансовой сфере и системе государственного и муниципального управления. Такое различие в предпочтениях объясняется не только региональными особенностями рынка труда, но и историческими особенностями развития региона (Юг, в том числе и Ростовская область, развивался как торговый центр и форпост российской государственности).

Для своих детей россияне выбирают следующие профессиональные ниши: по 29% – финансовая сфера и социокультурная; 24% – государственное или муниципальное управление и 21% – сфера информационных технологий и связи. Жители области приоритет отдают армии и силовым структурам – 33,3; по 30,6% – торговле, ЖКХ и сфере информационных технологий и 27,1% – социокультурной сфере. Это позволяет говорить о том, что в первую очередь для своих детей жители области выбирают профессии, несущие надежность, стабильность и социальную защищенность, в отличие от общероссийских тенденций, где доминирует ориентация на востребованность в будущем, привлекательность и престижность. Несколько настораживает относительная непопулярность в массовом сознании жителей области таких сфер трудоустройства для своих детей, как промышленность, энерге-

тика, транспорт, строительство – 11,8% (6-е место) и сельское и лесное хозяйство – 13,2% (5-е место). Тем более что современная структура занятости Ростовской области характеризуется двумя особенностями. Первая – повышенная занятость населения в отраслях сельского хозяйства; вторая – доминирующая занятость в крупных городах области, в том числе и Ростове-на-Дону в промышленности. К тому же в последнее время стремительно развивается и строительная сфера, за счет как внутренних, так и внешних инвестиций.

Общероссийские данные выглядят не настолько оптимистичнее: 16% россиян мечтают, чтобы их дети работали в промышленной и т.п. сфере (4-е место), и только 3% мечтают о работе своих детей в сельском и лесном хозяйстве (6-е место). Немало жителей области мечтают о работе для себя (22,9%) и своих детей (30,6%) в сфере информационно-коммуникационных технологий. На сегодняшний день это стремительно развивающаяся отрасль, характеризующаяся престижностью, доходностью, востребованностью и творческим трудом. Это позволяет в будущем прогнозировать развитие информационно-коммуникационной сферы Ростовской области.

Финансовая сфера, а также система государственного и муниципального управления у жителей области оказались в зоне аутсайдеров – по 4,2 и 8,3% соответственно (в то время как россияне отдают приоритет данным сферам), что может свидетельствовать, с одной стороны, об оздоровлении регионального рынка труда, семьи начинают думать о будущем рабочем месте для детей уже на этапе выбора профессионального образования, а не следуя за сиюминутным порывом «модно сейчас», пополняя в дальнейшем ряды безработных, а с другой, – стороны закрытостью данных сфер для тех, кто не обладает необходимым социокультурным капиталом для трудоустройства и дальнейшего продвижения – связей. Данный вывод подтверждается, если проанализировать приоритетные сферы трудоустройства для детей с позиций субъективного восприятия своего материального положения. Так, только 5,9% жителей области, оценивающих свое материальное положение как плохое, выбрали для своих потомков финансовую и информационную сферы и сферу управления (последнее, 5-е место); 7,7% респондентов, оценивающих свое положение как удовлетворительное, выбрали финансовую сферу и только 3,8% – информационные технологии и связь. Если учесть, что на сегодняшний день высшее образование по данным специальностям востребовано и стоимость коммерческого обучения выше, нежели у других специальностей, то родители реально оценивают не только финансовые возможности своей семьи для получения образования и социальные ресурсы для возможного последующего трудоустройства.

Выбор в пользу той или иной профессиональной сферы может быть обусловлен рядом обстоятельств:

как идеальными мечтами о работе, карьерном росте, так и российской действительностью. Анализ ответов опрошенных жителей области позволяет прийти к выводу, что наряду с материальным благополучием, жизненными удобствами в первую очередь важна и профессиональная реализация, в отличие от общероссийских результатов, где доминируют стабильность и материальное благополучие.

Согласно полученным данным, главным при выборе сферы трудоустройства у жителей области выступают: возможности карьерного, профессионального роста 43,1%, при этом данная позиция актуальна в первую очередь для женщин (52,6%), у мужчин (35,6%) она занимает второе место. Каждый третий респондент (31,3%) мечтает о работе в соответствии с полученной профессией, по специальности. Тройку лидеров замыкают хорошие условия труда, выбранные 29,3% населения Ростовской области. Социальная значимость выполняемой работы и ее качественные характеристики для опрошенных жителей области отходят на задний план: о высоком уровне социальной значимости результатов профессиональной деятельности мечтают только 16,7%; высокий социальный престиж своей профессиональной сферы хотят видеть 14,6%, о высоком инновационном потенциале профессиональной сферы мечтают 11,1%, а о ее конкурентоспособности и актуальности с точки зрения мировых тенденций развития экономики всего лишь 9,7%.

Профессиональные акторы в карьерном пространстве постоянно взаимодействуют друг с другом и в своем профессиональном поведении ориентируются на «другого», что заставляет поставить вопрос о легитимации карьеры и карьерных перемещений. По результатам интервью можно констатировать: в карьерном пространстве российского общества можно выделить два базовых способа легитимации карьерных перемещений: имитация и профессионализм, которые детерминированы ценностями субъекта профессиональной деятельности. При этом мнения между молодежью и старшим поколением разделились. Молодежь настаивает, что «легитимация возможна только посредством подтверждения уровня профессионализма и компетентности», в то время как старшее поколение добавляет то, что «можно просто имитировать деятельность». Данную ситуацию можно объяснить только наличием большого опыта у старшего поколения в профессиональной среде. По мнению опрошенных, необходимость легитимации может быть вызвана следующими обстоятельствами: во-первых, использованием неинституционализированных каналов вертикальной и горизонтальной профессиональной мобильности, «когда на работу принимаются близкие родственники, люди по рекомендации и прекрасные нимфы с отсутствием серого вещества»; во-вторых, в результате перемены профессии, без уточнения используе-

мых каналов; в-третьих «легитимация нужна в том случае, если человек не хозяин, а наемный работник на достаточно высокой должности».

Таким образом, восприятие карьерного пространства жителями Ростовской области обусловлено представлением о карьерных ожиданиях, о месте предполагаемой и уже имеющейся работы, о каналах трудоустройства и карьерного роста, о карьерном пределе и способах легитимации профессионального статуса. Но представления о карьерном пространстве детерминированы также и социально-психологическим настроением. Интересную работу на сегодняшний день уже имеют 40,5% опрошенных жителей области, 37,6% пока не добились желаемого, но думают, что это им по силам, 12% хотят интересную работу, но отдают себе отчет в том, что вряд ли смогут ее добиться. В настоящее время обладателями престижной работы являются 25,6% респондентов; 54,4% пока ее не добились, но это им по силам, а 17,6% понимают, что вряд ли смогут ее добиться. Сделать карьеру удалось 11,9% жителям Ростовской области; 56,8% считают, что могут ее сделать, а 11,9% мечтают, но понимают, что вряд ли смогут ее построить. Следует также подчеркнуть, что 29,6% жителям области удалось получить повышение на работе или найти новую, более подходящую работу: 34,1% опрошенных мужчин и 30,4 опрошенных женщин. Таким образом, анализ данных результатов позволяет утверждать, что, несмотря на сложную ситуацию на рынке труда, большинство жителей области не только уверены в своих силах, но и смотрят на карьерное пространство достаточно оптимистично.

Подводя итог, можно сказать, что недостаточное теоретическое осмысление социокультурных особенностей карьерного пространства, в том числе направлений, ценностей и аномалий карьерного роста и профессионально-должностного продвижения, недооценка внедрения в социально-управленческую практику теоретических разработок, – все это негативно отражается на системе профессиональной мобильности и ее социальной эффективности. Дисфункции каналов профессиональной мобильности, имитационные стратегии легитимации карьеры, разрастание протекционизма, подмена целей социального управления личными или клановыми интересами актуализируют дальнейшее изучение карьерного пространства российского общества.

Posukhova O.Y. Career space in views of residents of the Rostov regio.

Summary: The article deals with career space in views of residents of Rostov region. The author analyzes the views of career opportunities, the place of work, the channels for employment and career advancement, the preferred occupations, limits of career and legitimization of career movements. It is stated that the movement in the career space is determined not so much by the professional resources, as by "family capital", and the lack of informal capital triggers rapid attainment of a career limit.

Ключевые слова

Карьерное пространство, легитимация, карьера, каналы трудоустройства, мобильность.

Keywords

Career space, legitimation, career, employment channels, mobility.

Примечания

1. См.: Эффендиев А.Г., Балабанова Е.С. Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социологические исследования. 2010. № 2. Бондарев С.Б. Карьерный лифт в управлении персоналом государственной гражданской службы. Ростов н/Д: СКНЦ ВШ ЮФУ, 2011.
2. См.: Исследования проведены под руководством директора ЮРФИС РАН, д.ф.н., профессора Волкова Ю.Г. и к.с.н., заведующего отделения «Регионоведение» ИППК ЮФУ, доцента Серикова А.В.: О чем мечтают жители Ростовской области. Ростов н/Д, 2012; Социологический портрет молодежи Ростовской области. Ростов н/Д, 2012.
3. См.: <http://www.znanie.info/portal/ec-terms/24/306.html>
4. См.: Карьерное пространство // http://secido.ru/?page_id=22
5. См.: <http://www.wciom.ru>
6. См.: <http://уровень безработицы.рф>
7. См.: Радаев В.В. Экономическая социология. М., 1997. С. 45.
8. См.: Зубок Ю.А. Проблемы социального развития в условиях риска // Социологические исследования. 2003. №4. С. 43.
9. См.: О чем мечтают россияне. М.: ИС РАН, 2012.