

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

На правах рукописи

ОЛЕЙНИКОВА ЕЛИЗАВЕТА ЭДУАРДОВНА

**КАРЬЕРНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ПОКОЛЕНИЯ МИЛЛЕНИУМ
В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА**

Специальность 5.4.4 Социальная структура, социальные институты и
процессы

Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук

Научный руководитель:

Доктор социологических наук, доцент
Коростылева Наталья Николаевна

Москва, 2025

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ КАРЬЕРНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПОКОЛЕНИЯ МИЛЛЕНИУМ В ЦИФРОВОМ ОБЩЕСТВЕ	17
1.1 Карьерная мобильность поколения Миллениум	17
КАК РАЗНОВИДНОСТЬ СОЦИАЛЬНОГО ПРОЦЕССА	17
1.2 Основные характеристики карьеры в цифровом обществе	27
1.3 Особенности карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровом обществе	35
ГЛАВА 2. ТЕНДЕНЦИИ КАРЬЕРНОЙ МОБИЛЬНОСТИ ПОКОЛЕНИЯ МИЛЛЕНИУМ В ЦИФРОВОМ ОБЩЕСТВЕ	67
2.1. Ценностные ориентации поколения Миллениум как основа формирования карьерной мобильности	67
2.2 Дизайн карьерных стратегий поколения Миллениум.....	103
в цифровом обществе.....	103
2.3 Востребованность карьерного габитуса поколения Миллениум на современном рынке труда.....	110
2.4 Модель карьерной мобильности поколения Миллениум в условиях формирования цифрового общества	119
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	127
СПИСОК ИСПОЛЪЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ	135
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	148
<i>ПРИЛОЖЕНИЕ №1</i>	<i>148</i>
<i>ПРИЛОЖЕНИЕ №2</i>	<i>150</i>
<i>ПРИЛОЖЕНИЕ №3</i>	<i>152</i>
<i>ПРИЛОЖЕНИЕ №4</i>	<i>154</i>

Введение

Актуальность темы исследования обусловлена рядом ключевых факторов, которые определяют приоритеты государственной политики и изменения на рынке труда.

Во-первых, развитие цифрового общества - приоритет государственной политики. В соответствии с Указом Президента¹, технологическое лидерство и цифровая трансформация государственного управления, экономики и социальной сферы являются национальными целями развития страны. Изучение карьерной мобильности поколения Миллениум позволит выявить тенденции и закономерности, необходимые для успешной реализации этих целей.

Во-вторых, динамика рынка труда претерпевает значительные изменения под влиянием технологических инноваций, глобализации и структурных сдвигов в экономике. Понимание предпочтений и мобильности миллениумов поможет изменить бизнес-модели и стратегии управления к новым реалиям. Кроме того, развитие цифрового общества создает новые возможности для карьерного роста, и изучение этого процесса позволит определить ключевые навыки и компетенции, необходимые для успешной адаптации в цифровом мире.

В-третьих, работодатели сталкиваются с непростой задачей привлечения и удержания талантливых сотрудников из поколения Миллениум. Понимание их карьерных предпочтений помогает организациям создать привлекательные условия труда и программы развития для молодых перспективных специалистов, что в итоге будет способствовать конкурентоспособности компаний.

Стоит отметить, что по оценкам исследований, поколение Миллениум в России уже составляет одну из самых крупных демографических групп: около трети взрослого населения страны. Однако уровень их экономической активности несколько ниже, чем у представителей предыдущего поколения (примерно 63,8% миллениалов заняты в экономике против 72,9% у предшественников). При этом свыше 21% миллениалов меняют место работы или профессию хотя бы раз в

¹ Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»

течение года – значительно больше, чем в старших поколениях². Эти особенности необходимо учитывать при разработке эффективных государственных и корпоративных молодежных программ лояльности и вовлеченности в современных организациях.

Наконец, карьерная мобильность играет важную роль в социальной адаптации и самореализации молодежи, и исследование в этой области может выявить факторы, способствующие их успешной адаптации и профессиональному развитию.

В целом изучение карьерной мобильности поколения Миллениум является актуальным и важным для понимания тенденций и закономерностей, необходимых для успешной реализации национальных целей развития страны, адаптации бизнес-моделей и стратегий управления персоналом, а также для обеспечения социальной адаптации и самореализации молодежи. Особенно существенно, что за последние пять лет (2020–2025) процессы цифровизации и условия рынка труда претерпели резкие изменения (массовый переход на удаленную работу, развитие платформенной экономики и др.), что делает данное исследование своевременным.

Научные исследования проблем развития поколения Миллениум значимы при анализе поведения молодых людей в различных сферах занятости.

Анализ материала, отражающий частую смену рабочих мест, активное вовлечение в цифровые пространства и выбор нестандартных карьерных траекторий, требует пристального обращения к развитию социологии молодежи в контексте теории поколений.

Итак, исследование карьерной мобильности поколения Миллениум представляется актуальным и важным шагом в управленческой практике для понимания динамики рынка труда, разработки эффективных стратегий управления персоналом, создания условий для успешной адаптации к изменяющимся условиям цифрового общества.

² Радаев В. В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Психологическая газета. 07.04.2022.

Объект исследования – поколение Миллениум.³

Предмет исследования – карьерная мобильность поколения Миллениум.

Цель исследования – на основе результатов социологического анализа выявить особенности и разработать модель карьерной мобильности поколения Миллениум в условиях формирования цифрового общества.

Задачи исследования:

- раскрыть теоретико-методологические основы изучения карьерной мобильности молодежи как разновидности социального процесса;
- на основе анализа социологических теорий карьерной мобильности сформулировать понятие «карьерная мобильность» в контексте развития цифрового общества и описать ее характеристики;
- проанализировать карьерную мобильность поколения Миллениум и выявить ее особенности;
- на основе изучения нарративных онлайн и офлайн-интервью, а также социологического опроса поколения Миллениум определить их ценности как основу формирования у них карьерной мобильности;
- исходя из описания карьерного габитуса, представить дизайн карьерных стратегий поколения Миллениум;
- проанализировать востребованность на современном рынке труда карьерных стратегий поколения Миллениум, выявить их конкурентные преимущества;
- разработать модель карьерной мобильности поколения Миллениум и обосновать необходимость ее реализации в условиях формирования цифрового общества.

Степень научной разработанности проблемы

Тема диссертационного исследования предполагает изучение роли поколения Миллениум на рынке труда. Теоретическая основа этой проблемы

³ Молодые люди, родившиеся приблизительно в 1982-2000 гг., согласно исследованиям Н. Ховэ и У. Страусса и В.В. Радаева.

была разработана зарубежными исследователями Н. Ховэ и У. Страуссом (Н. Хоу и У. Штрауссом)⁴ в 1991 г. Ранее немецкий ученый К. Маннгейм⁵ сформулировал представление о молодом поколении как социологическом феномене, составив их характеристики и проанализировав динамику развития в контексте социальных изменений. Предложенные теории дают представление о молодом поколении как социальной группе в контексте исторических и социальных изменений.

Теория Поколений дополняет предыдущие теоретические выводы, подчеркивая ее применимость к среднему классу в западных странах, живущему в городах. Ученые считают, что люди одного поколения разделяют общие ценности, сформированные общим положением в исторических, экономических, культурных и институциональных циклах. Теория разработана для прогнозирования долгосрочных трендов. Выбор Теории Поколений (1991г.) для исследования обусловлен ее использованием в практике исследования поведения различных поколений в социальном пространстве, включая карьерные сферы, взаимодействие поколенческих ценностей и воздействие внешних факторов, прежде всего, цифровой трансформации. Положения данной теории используются для исследования организационной структуры, как на макро- (в целом организация), так и на микроуровне (взаимодействие в команде, мотивация представителей разных поколений).

Многие исследования о поколении Миллениум в организационных структурах выполнены международными корпорациями: Deloitte, PWC, Gallup⁶. Среди современных академических исследований выделяются работы В.В. Радаева⁷, описывающие специфику поколения Миллениум в России.

При всей широте исследовательского диапазона, академические исследования представлены не в полной мере. К примеру, временные рамки современного поколения могут отличаться от выделенных Н. Ховэ и У.

⁴ Strauss, W., Howe, N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. N. Y.: Morrow. 1991. 538 p.

⁵ Мангейм К. Очерки социологии знания: Проблема поколений. Состязательность. Экономические амбиции. [Пер. с англ. Е. Я. Додина]; — Москва: ИНИОН РАН, 2000. — 162 с.

⁶ Deloitte. Millennial Survey 2019. Social impact, Innovation. 2023. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles> (accessed Jun 11, 2023)

⁷ Радаев В. Миллениалы: как меняется российское общество. Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. 224 с.

Страуссом. При этом результаты могут быть интерпретированы ложно, поскольку исследователи могут не принимать во внимание при анализе данных социальные факторы, от которых зависит поколенческая динамика и ценности, а также паттерны поведения.

Касательно исследований в рамках изучения карьерной траектории, одной из ключевых особенностей актуального исследовательского направления в области карьеры является мультидисциплинарный характер. Изучением проблем карьеры занимались не только ученые-социологи, такие как Е. Хьюз⁸, В. Кузокреа⁹, В. Майрхофер¹⁰, А. Иелатчич¹¹, но и эксперты в областях психологии, менеджмента, экономики: Э. Шейн¹², А. Берд, Р. Сеннет, в том числе российские авторы: В.Е. Гимпельсон, Е.Н. Данилова, Т.И. Заславская¹³, О.И. Шкаратан¹⁴, А.Г. Эфендиев¹⁵.

Теоретические и эмпирические исследования карьеры, выполненные последователями, такими как П. Бурдьё¹⁶, А. Иелатчич, В. Майрхофер, В. Чудзиковски, представляют самостоятельную и перспективную линию исследования. Эти ученые адаптировали понятия из «теории социального пространства» для анализа карьеры как процесса борьбы индивидуальных агентов за доминирующие позиции в социальном поле.

⁸ Hughes E. C. Work and self // Social psychology at the crossroads / Ed. by Rohrer J. H., Sherif M. – N.Y.: Harper & Row, 1951.

⁹ Кузокреа В. Выход на профессиональную арену в Италии и Англии / Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности; под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. — М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ. — 2012. — С. 118-136.

¹⁰ Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. Contextual issues in the study of careers // Handbook of career studies. – 2007. – Pp. 215-240.

¹¹ Mayrhofer W., Meyer M., Iellatchitch A. Career fields: a small step towards a grand career theory? // International Journal of Human Resource Management. — 2003. — Vol. 14. — № 5.

¹² Schein, E. H.; McKelvey, W. W.; Peters, D. R.; Thomas, J. M. Career orientations and perceptions of rewarded activity in a research organization // Administrative Science Quarterly. – 1965. – Pp. 333-349.

¹³ Заславская Т. И., Рывкина Р. В. Социология экономической жизни: Очерки теории. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд-ние, 1991. — 442 с.

¹⁴ Шкаратан О. И. Российский порядок: вектор перемен / И. О. Шкаратан. — Москва: Вита-пресс, 2004. — 207 с.

¹⁵ Эфендиев А. Г., Кондрашова М. В. Московское студенчество 1995-2000 гг.: социальная ситуация, тенденции, перспективы // Мир России. — 2004. — №1. — С. 146-182.

¹⁶ Бурдьё П. Университетская докса и творчество: против схоластических делений // Socio-Logos '96. Альманах Российско-французского центра социологических исследований Института социологии Российской Академии наук. — М.: Socio-Logos, 1996. — С. 8-31.

Состояние современного рынка труда, в которое погружено молодое поколение, можно рассмотреть посредством анализа теорий Ж. Бодрийяра¹⁷ и З. Баумана¹⁸, М. Кастельса¹⁹, а также с помощью теории прекариата Г. Стендинга²⁰.

Проблемы социальной мобильности получили широкое отражение как в отечественной, так и зарубежной литературе. Результаты исследований Дж. Урри²¹, Г.Е. Зборовского²², М.С. Комарова²³, В.И. Лукина, Г.П. Орлова, Г.В. Осипова, М.Н. Руткевича²⁴, П.А. Сорокина²⁵, Ф.Р. Филиппова²⁶, С.С. Фролова²⁷, раскрыли проблему социальной мобильности, рассматривая ее стратификационное перемещение.

Исторические аспекты социальной мобильности рассматривались в работах Е.М. Аврамовой²⁸. Отдельные концепции относятся к теории субъективной подвижности в социальных изменениях, их авторами являются О. Шпенглер, А. Тойнби, Б. Рассел, М. Шелер, А. Бергсон и другие.

Научная новизна результатов исследования, полученная лично автором, состоит в следующем:

- обоснован выбор методологического подхода к анализу карьерной мобильности как социального процесса, на основе которого дана социологическая интерпретация понятия «карьерная мобильность поколения Миллениум»
- на основании социологического анализа описаны особенности карьерной мобильности поколения миллениум в

¹⁷ Бодрийяр, Ж. Симулякры и симуляции / пер. с фр. А. Качалова. — М.: Издательский дом «ПОСТУМ», 2015. — 240 с.

¹⁸ Бауман З. Текущая современность / Пер. с англ. под ред. Ю. В. Асочакова. — СПб.: Питер, 2008. — 240 с.

¹⁹ Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ. О.И. Шкаратана. — Москва: ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с.

²⁰ Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. — 328 с.

²¹ Урри Дж. Социология за пределами обществ: виды мобильности для XXI столетия / пер. с англ. Д. Кралечкина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — 336 с.

²² Зборовский Г. Е., Орлов Г. П. Социология. — М.: Интерпракс, 1995. — 315 с.

²³ Комаров М. С. Социальная стратификация и социальная структура // СоцИС. — 1992. — №7. — С. 62-72.

²⁴ Руткевич М. Н. Трансформация социальной структуры российского общества// СоцИС — 1997. — С. 3-19.

²⁵ Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. Серия: Мыслители XX века. — М.: Издательство политической литературы, 1992. — 373 с.

²⁶ Филиппов Ф. Р. Социология образования. — М., 1980. — 340 с.

²⁷ Фролов Г. В. Социология. — М.: Наука, 1994. — 254 с.

²⁸ Аврамова Е.М. Социальная мобильность в условиях российского кризиса // Общественные науки и современность. — 1999 — №3. — С. 17-25.

цифровом обществе, такие как нелинейность развития, акцентированность на личностном и профессиональном опыте, технологическая и информационная обусловленность навыков и умений, гибкое сочетание реальной и виртуальной жизни и т.д.;

- посредством количественных и качественных исследований, проведенных автором, представлены и классифицированы ценностные ориентации молодого поколения как основы формирования карьерной мобильности поколения Миллениум;

- эмпирически доказано, что ценностные ориентации и поведенческие характеристики поколения Миллениум формируют ядро дизайна и обуславливают вариабельность карьерной стратегии в цифровом обществе в виде востребованного карьерного портфеля миллениалов, который в свою очередь определяет успешность этого поколения на рынке труда;

- конкурентные преимущества на рынке труда;

- разработана авторская концептуальная модель карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровом обществе, выявлены ее основные параметры, позволяющие описать механизм построения успешных индивидуальных траекторий карьерной мобильности.

Эмпирическую базу исследования составили материалы, собранные автором в 2017–2022 гг. **В 2017 г. проведены 17 полуструктурированных глубинных офлайн-интервью** с миллениалами, имеющими опыт работы. **В 2021 г. проведены 20 нарративных онлайн-интервью** (карьерных нарративов) с миллениалами – 9 мужчинами и 11 женщинами, гражданами России. **В 2022 г. осуществлен интернет-опрос** по авторской анкете из 8 вопросов, распространенной через социальные сети и профессиональные сообщества. В опросе приняли участие 502 респондента из числа миллениалов – граждан России, проживающих в различных городах. При проведении исследования также использовались вторичные данные – результаты

исследований организационного поведения поколения Миллениум, выполненных компанией Deloitte в 2013–2023 гг., и аналитические материалы по современному российскому рынку труда, подготовленные компанией HeadHunter в 2022–2024 гг.

Гипотеза исследования

Элементы карьерного габитуса (уровень образования, цифровая грамотность, гибкие навыки) являются значимыми факторами конкурентоспособности миллениалов и оказывают существенное влияние на формирование их карьерной мобильности в условиях современного цифрового общества. При этом успешность карьерной мобильности поколения Миллениум обуславливается синхронностью функционирования трех взаимосвязанных компонентов: запросов и вызовов цифрового общества, наличия дизайна карьерных стратегий и индивидуальной траектории развития карьерного портфеля поколения Миллениум.

Положения, выносимые на защиту:

1. Карьерная мобильность представляет собой разновидность социального процесса, выражающегося в перемещении индивида в пространстве и времени в рамках карьерного «супер-поля» и его различных «суб-полей» под влиянием внутренних и внешних факторов (карьерного капитала) данного социального пространства. Карьерная мобильность миллениалов представляет собой интегрированную в их карьерный габитус самоорганизующуюся систему, которая определяется специфическими ценностями поколения Миллениум и обуславливает их особое отношение ко времени и контексту современного цифрового общества.

2. Особенности карьерной мобильности поколения Миллениум определяются контекстом времени и пространства, в котором живет поколение. Миллениалы (особенно их урбанизированная часть) являются первым цифровым поколением, усвоившим ценности успешной самореализации в цифровой среде: высокий уровень образования, разносторонность интересов, цифровую

грамотность и стремление к развитию гибких навыков. Быстрая изменчивость социальных, экономических и технологических процессов цифровой эпохи, глобальная интеграция сетевых коммуникаций, наряду с адаптивной системой ценностей миллениалов, определяют формирование траекторий их карьерной мобильности. Тем самым обоснована прямая связь между становлением цифрового общества и особенностями карьерных стратегий поколения миллениум.

3. На основе социологических данных сформулированы и обоснованы ключевые ценности поколения Миллениум, которые влияют на формирование карьерной мобильности миллениалов в цифровом обществе. Ценности разделены на две категории: связанные с восприятием времени (стремление к балансу «работа – жизнь», ценность времени как ресурса, готовность адаптировать социально ожидаемые «сроки» под свои индивидуальные особенности) и связанные с восприятием себя и окружающего мира (ценность карьеры как инструмента самовыражения, желание сделать мир лучше, потребность в единомышленниках, открытость новым знаниям). Выявленные ценности определяют ключевые поведенческие паттерны поколения Миллениум и существенно влияют на дизайн их карьерных стратегий.

4. Особая роль в формировании успешности поколения Миллениум на рынке труда обусловлена наличием дизайна карьерных стратегий, который позволяет им становиться конкурентоспособными. Дизайн карьерных стратегий представлен как процесс разработки и планирования индивидуальной траектории профессионального развития. Он включает в себя определение профессиональных целей, выбор наилучших путей и методов достижения успеха в карьере, охватывает анализ сильных сторон, интересов, ценностей, а также учет внешних трендов и социальных факторов. Для поколения Миллениум ядром дизайна карьерной стратегии является наличие карьерного портфеля, который включает в себя: карьерный габитус, навыки навигации в цифровом обществе, ценности как основу для выбора вектора развития и обновляющуюся базу знаний (результат работающей концепции непрерывного образования на протяжении всей жизни).

Дизайн карьерных стратегий является основой формирования карьерной мобильности поколения Миллениум.

5. Карьерная мобильность в цифровом обществе представлена авторской концептуальной моделью, состоящей из трех взаимосвязанных компонентов: внешнего круга («запросы и вызовы цифрового общества»), среднего круга («дизайн карьерных стратегий») и внутреннего круга («карьерный портфель поколения Миллениум»). Предложенная модель объясняет механизм формирования и реализации индивидуальных карьерных траекторий. Синхронность функционирования компонентов модели означает степень соответствия между внешними требованиями цифрового общества, стратегиями профессионального развития и индивидуальными ресурсами и компетенциями миллениалов. Чем выше согласованность между этими элементами, тем эффективнее осуществляется карьерная мобильность и адаптация представителей поколения Миллениум к изменениям рынка труда в условиях цифровизации.

Теоретическая значимость исследования

Разработанная автором методология исследования представляет собой уникальную комбинацию известных теоретических подходов к изучению карьерной мобильности поколения Миллениум: а именно синтез теории Поколений, теории социальных пространств П. Бурдье и концепций карьерного капитала и карьерного габитуса В. Майрхофера.

Данный подход расширяет междисциплинарную направленность изучения теории Поколений, предоставляет инструмент для изучения влияния поколений на структуру социальных пространств и динамику социальных процессов.

Практическая значимость исследования

Результаты исследования карьерного габитуса, ценностных ориентаций и карьерной мобильности поколения Миллениум на рынке труда и в организациях могут быть востребованы в молодежной политике при разработке эффективных стратегий привлечения и удержания молодых специалистов в государственных органах и в организациях частного сектора, а также для совершенствования

процессов карьерной социализации молодежи. Понимание предпочтений и мотиваций представителей этого поколения может оказаться полезным при разработке адаптированных подходов к управлению персоналом, создании гибких рабочих условий и стимулирующих программ развития карьеры.

Результаты анализа ценностных ориентаций молодежи могут помочь организациям в адаптации корпоративной культуры и ценностных принципов, в интересах потребностей нового поколения сотрудников. Это позволит создать более благоприятные условия для профессионального роста и развития молодых специалистов, что в свою очередь способствует повышению уровня мотивации, эффективности и продуктивности труда.

Исследование карьерного габитуса и карьерной стратегии поколения Миллениум может способствовать выделению ключевых тенденций и вызовов, с которыми сталкиваются современные организации при управлении персоналом.

Основываясь на результатах данного исследования, управленческие структуры могут использовать комплексный подход к формированию молодежной политики и управлению персоналом, способствуя созданию сильной и конкурентоспособной рабочей среды.

Результаты диссертационного исследования могут представлять интерес:

- в государственном управлении для разработки стратегий профессионального и карьерного развития молодежи;

- в корпоративной и бизнес-среде для проектирования стратегий карьерной мобильности миллениалов, прогнозирования динамики развития компаний, формирования кадровой и мотивационной политики;

- при исследовании организационного поведения поколения Миллениум с позиций социологического анализа и социологической теории.

Практическая значимость работы проявляется в возможности применения ее выводов в различных сферах. Так, органы государственной власти могут использовать результаты исследования при разработке программ поддержки

карьерного роста молодежи и формирования молодежного кадрового резерва. Коммерческие организации (HR-подразделения компаний) на основе полученных данных способны внедрять программы наставничества, обучения и мотивации, учитывающие ценности и ожидания миллениалов, что повысит перспективных сотрудников. Образовательные и карьерные центры могут применять выводы работы при создании тренингов и курсов по развитию мягких навыков и цифровых компетенций у выпускников вузов. В целом, реализация рекомендаций, основанных на результатах исследования, позволит повысить эффективность взаимодействия с представителями поколения Миллениум и содействовать их успешной профессиональной самореализации.

Соответствие паспорту научной специальности

- Работа относится к следующим пунктам паспорта научной специальности
- 5.4.4 Социальная структура, социальные институты и процессы:
- П.7. Динамика и адаптация социальных групп и слоев в трансформирующемся обществе.
 - П.10 Новые формы труда и занятости в современных условиях. Неформальная занятость. Прекаризация труда.
 - П.17 Возрастные когорты в системе социально-структурных отношений.
 - П.18 Молодежь как социальная группа. Особенности социального положения, сознания и поведения разных групп молодежи. Проблемы социального развития молодежи.
 - П.24 Социальные процессы в изменяющейся социальной реальности.
 - П.25 Социальная мобильность, ее основные направления и виды. Социальная мобильность как фактор изменения социальной структуры.
 - П.27 Процессы цифровизации, виртуализации, сетевизации в современном обществе.

Апробация работы

Научные публикации автора:

1. Олейникова Е.Э. Восприятие времени как ключевой элемент дизайна карьерного габитуса поколения Миллениум // Государственная служба. – 2022. – № 1 (135). – С. 80–85.
2. Олейникова Е.Э. Модель карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровую эпоху: комплексный подход // Социально-гуманитарные знания. – 2024. – № 12. – С. 164–171.
3. Олейникова Е.Э. Востребованность карьерного габитуса миллениалов на современном рынке труда // Социально-гуманитарные знания. – 2024. – № 12. – С. 146–152.
4. Олейникова Е.Э. Реактивный потенциал поколения Миллениум в реконструкции цифровых социальных пространств // Когановские чтения: материалы конференции. – 2022. – С. 215–221.
5. Oleynikova E. Exploring Necessity of Smart Management in Digital Space // Functional Aspects of Intercultural Communication. Translation and Interpreting: Proceedings of the International Conference. – Moscow: RUDN University, 2020. – P. 78–85.

Выступления на научно-практических конференциях:

1. Всероссийская научно-практическая конференция «Цифровое общество: социологическое измерение настоящего и будущего» (2023).
2. VI Всероссийский социологический конгресс (2021).
3. Когановские чтения (2022).
4. Российский Гендерный Форум (2020, 2021).
5. Международно-практическая конференция «Риски человеческому капиталу научного сообщества в условиях пандемии COVID-19» (2021).
6. Конференц-сессия «Государственное управление и развитие России: глобальные угрозы и структурные изменения» ИГСУ РАНХИГС (2020).

7. Конференц-сессия «Государственное управление и развитие России: проектирование будущего» ИГСУ РАНХИГС (2021).

8. VII Международная научная междисциплинарная конференция ИИЯ РУДН (2020).

Структура диссертационного исследования. Диссертация включает в себя введение, две главы, семь параграфов, заключение, список использованных источников и литературы (137 наименования, из них 48 на английском языке) и 5 приложений. Общий объем работы 189 страниц.

Глава 1. Теоретико-методологические основы изучения карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровом обществе

1.1 Карьерная мобильность поколения Миллениум как разновидность социального процесса

Карьерная мобильность представляет собой комплексную социологическую концепцию, особую разновидность социального процесса, который охватывает большую часть сфер деятельности индивидов, и поэтому особенно привлекательна для современных исследований.

Прежде чем дать определение карьерной мобильности, актуальное для данной работы, рассматриваем понятие «социальная мобильность» – как одно из ключевых в социологической теории. Его интерпретация раскрыта в публикациях ученых-классиков, раскрывающих содержание теорий социальной стратификации общества.

Социальная мобильность органически связана с термином «социальная стратификация», которое представляет деление совокупности людей, составляющих социум, на классы, страты, отталкиваясь от различных критериев. При этом социальная мобильность отражает перемещение социального объекта (им может являться как человек, так и ценности) в этой структуре с одной социальной позиции на другую.

Если обратиться к работам П. Сорокина²⁹, в которых раскрыто содержание терминов «социальная стратификация» и «социальная мобильность»), то отмечаем, что ученый определяет процесс взаимодействия мобильности и стратификации, основываясь на теории О. Конта, в которой были раскрыты содержательные аспекты социальной статистики и социальной динамики.

Структура общества, состоящая из определенных страт, относится к социальной статике; процессы, протекающие внутри этой системы – явление социально-динамическое, в том числе и перемещения внутри этой структуры [общества]. При этом утверждается, что мобильность человека в обществе зависит от статусного положения в социальной структуре, проявляясь в двух

²⁹ Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. Серия: Мыслители XX века. — М.: Издательство политической литературы, 1992. — 373 с.

типах: вертикальной и горизонтальной. Вертикальная мобильность связана с перемещением работника по социальной лестнице вверх или вниз, в зависимости от его способностей и возможностей. Горизонтальная мобильность, в свою очередь, связана с перемещением человека между различными социальными группами на одном уровне. К тому же мобильность не является единственным фактором, определяющим социальную стратификацию, которая может определяться по таким признакам, как доход, образование, профессия и др.

Мобильность играет важную роль в изменении социальной структуры общества. Выделяются два типа социальной структуры: механический и органический. Механическая структура характеризуется низкой степенью дифференциации и высокой степенью унификации. Индивиды в такой структуре имеют схожие ценности, традиции и образ жизни. Органическая структура, напротив, характеризуется высокой степенью дифференциации и низкой степенью унификации. Люди в такой структуре имеют различные ценности, традиции и образ жизни. Мобильность в механической структуре общества ограничена, поскольку люди имеют ограниченные возможности для перемещения между социальными группами. В органической структуре мобильность выше, поскольку люди имеют больше возможностей для проявления своих способностей и талантов.

Стоит отметить, что социальная мобильность может ограничиваться такими факторами, как расовая и этническая принадлежность, пол и возраст. Однако, в современном обществе эти ограничения становятся менее значимыми по мере расширения прав и свобод человека.

Обстоятельное раскрытие понятия социальной стратификации сформулировал К. Маркс³⁰ в виде социально-классовой структуры общества. В разработанной парадигме классовое деление сведено к двум категориям: эксплуататоры и эксплуатируемые. Эта классификация основана на отношении к процессам производства, владении частной собственностью. Экономическая

³⁰ Маркс К. Капитал (I том) // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-ое изд. Т. 23. М.: Государственное издательство политической литературы, 1960.

детерминированность предложенного подхода делает акцент на владении капиталом и финансовом положении, но упускает другие факторы социальной мобильности, не связанные с экономическим положением индивида в системе.

Именно этот тезис является основным предметом критики не только современников К. Маркса, но и его последователей в XXI веке. Так, российский ученый Э.А. Капитонов³¹ анализируя эмпирическое воплощение марксистской теории стратификации, отметил недостатки, которые оказали пагубное влияние на советскую реальность:

- ограниченность критериев деления общества оставляла в тени другие факторы, которые играют важную роль в стратификации: престиж, власть, место в бюрократической и государственной структурах, которые скрывали реальное неравенство в советской системе;

- ложное представление о дестратификации и «дружественном» характере социальных перемещений, основанных на всеобщем благе, которое не находило эффективного применения.

Данные аналитические выводы ярко иллюстрируют как экономический детерминизм теории классов К. Маркса – нацеленной на достижение равенства как общественного блага – как пренебрежение другими критериями социальной стратификации, может привести к катастрофическим последствиям, к которым относится усугубление неравенства.

На ограниченность этого концепта указывает и М. Вебер³², представляя разработанную теорию социальной стратификации, основываясь на критике и антитезе концепции К. Маркса. М. Вебер расширил перечень критериев деления общества на страты, введя понятие социального статуса, который включает в себя не только экономическое положение и владение собственностью, но также престиж и политическую власть. Согласно предложенной классификации, общество включает три страты: низшую, среднюю и высшую. Появление промежуточного класса становится звеном, отделяющим пропасть между двумя

³¹ Капитонов Э.А. Социология XX века : история и технологии : учебное пособие для студентов вузов / Э. А. Капитонов. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 508 с.

³² Вебер М. Основные понятия стратификации // Социологические исследования. – 1994. – № 5. – С. 20-23.

полюсами «имущих» и «не имущих», глубина которой [пропасти] определяет степень конфликтности общества. Таким образом, численность среднего класса играет прямую роль в конфликтном потенциале социума.

В отличие от марксистской теории, подход М. Вебера представляется более гуманистическим, т.к. формирование страт необязательно является результатом революции, борьбы и подобных видов агрессии. Социальная мобильность как процесс построена на целерациональных действиях индивидов, направленных на перемещение в структуре, и на ограничениях, заданных социальными институтами, общественным укладом.

Исходя из положений теории, рассмотренных выше, следует, что в веберовской интерпретации социальная мобильность — это изменение социального статуса, экономического положения и партийного соответственно (относящегося к власти). Изменения по разным параметрам можно рассматривать как разные виды мобильности (статусная, экономическая, политическая).

По мере развития общества, усложняющегося мира, возрос запрос на разработку комплексной модели. Именно П. Сорокин разработал теорию развития социальной мобильности, предложил многомерную систему координат, где возможно как вертикальное, так и горизонтальное перемещение в социальном пространстве, представленном по образу геометрического. При этом автором введен термин «социальный лифт» как средство циркуляции восходящих потоков мобильности в структуре общества.

В многомерном пространстве перемещения работника по вертикали могут осуществляться как снизу-вверх, по восходящей траектории, или сверху-вниз, по нисходящей: «Восходящие течения существуют в двух основных формах: проникновение индивида из нижнего пласта в существующий более высокий пласт; или создание такими индивидами новой группы и проникновение всей группы в более высокий пласт на уровень с уже существующими группами этого пласта»³³.

³³ Сорокин П.А. Социальная и культурная мобильность // Сорокин П. Человек. Общество. Цивилизация. — М.: Республика, 1992. — С. 373.

В данном типе перемещения социальных субъектов ключевую роль играют социальные лифты, которые помогают осуществлять «проникновение» в высшие страты посредством различных социальных институтов – семья, церковь, армия. Дополняющим данную теорию стал функциональный подход, сформулированный Т. Парсонсом и Р. Мертоном. Представители этой исследовательской парадигмы, основываясь на представлении о многомерном социальном пространстве, анализировали страты с точки зрения функций, реализуемых для функционирования общества.

Т. Парсонс³⁴ в свое время сформулировал тезис о влиянии социальных институтов на поведение индивида, а Р. Мертон³⁵ дополнил концепт о роли социальных институтов, введя понятие дисфункции. Речь в этой теории идет о том, что под влиянием хаоса, порожденного общественным кризисом, институты становятся дисфункциональными, и социальная мобильность обретает девиантные формы, негативно влияющие на поведение индивидов. Значительно расширили охарактеризованный инструментарий анализа движения индивидов в социальной структуре Дж. Мид, Ч. Кули и Г. Блумер³⁶ в теории символического интеракционизма. Предложенная учеными концепция раскрыла ключевые социальные процессы и дала объяснение действия социального механизма. При этом, социальная мобильность в рамках данной теории отнесена к изменениям в социальном статусе, позиции, классе индивида или группы в обществе.

В рамках теории символического интеракционизма присутствует несколько аспектов, которые могут помочь объяснить социальную мобильность:

1. Идентичность и ролевая адаптация. Теория символического интеракционизма говорит о том, что люди формируют свою идентичность и роли через социальное взаимодействие. Когда индивидуумы меняют свои роли и

³⁴ Парсонс Т. Современное состояние и перспективы систематической теории в социологии // Современная западная теоретическая социология : реф. сб. : Толкотт Парсонс (1902–1972) / РАН, ИНИОН, лаб. социологии. – М., 1994. – С. 53–78.

³⁵ Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. – М.: АСТ, Хранитель, 2006. – 880 с.

³⁶ Мид Дж. Г. Избранное: Сб. переводов / РАН, ИНИОН. Центр социал. научн.-информ. исследований. Отд. социологии и социал. психологии; Сост. и переводчик В. Г. Николаев. Отв. ред. Д. В. Ефременко. — М., 2009. — 290 с.

взаимодействуют с новыми социальными средами, это может повлиять на их социальный статус и, следовательно, на социальную мобильность.

2. Социальное восприятие и оценка. В теории символического интеракционизма делается акцент на том, что общественная реальность формируется через восприятие и интерпретацию каждым индивидом. Люди оценивают себя и других на основе обратной связи и реакций. Позитивные оценки могут способствовать социальной мобильности, а отрицательные - затруднить ее.

3. Символический капитал. Важность культурного и символического капитала (образование, навыки, знания) подчеркивается в теории. Люди, обладающие таким капиталом, могут иметь больше возможностей для поднятия в социальной и экономической иерархии.

4. Процессы социализации и обучения. Теория символического интеракционизма подчеркивает важность процессов социализации и обучения, которые формируют способы поведения и ценности. Приобретение новых навыков и знаний может влиять на переход к новым социальным позициям.

5. Стремление к социальному признанию. Через символическое взаимодействие люди стремятся к социальному признанию и акцептации. Это может влиять на их стремление к достижению более высоких социальных позиций.

Таким образом, теория символического интеракционизма помогает понять, как социальные взаимодействия, процессы социализации и создание смысла могут влиять на социальную мобильность. Эта теория подчеркивает важность индивидуальных действий и взаимодействий в формировании социальной динамики и изменении статусов в обществе.

Логическое развитие парадигм функционализма и концепции символического капитала представлено в теории социального пространства французского социолога и философа П. Бурдьё.³⁷ В силу потенциала многомерности, теория представляется одной из актуальных для изучения

³⁷ Бурдьё П., Социология социального пространства: пер. с фр. / ответ.ред. перевода Н.А. Шматко – СПб.: Алетейя, 2017 – 288 с.

социальной мобильности в период становления цифрового общества. Эта концепция социального пространства является основной в разработанной социологической теории. Принципы теории социального пространства открывают возможность понимания, как социальные акторы (люди и группы) взаимодействуют, конкурируют и формируют свои места в обществе.

Основные понятия теории включают в себя:

1. **Социальное пространство** – абстрактное понятие, представляющее собой контекст, в котором социальные акторы конкурируют за социальные ресурсы (например, власть, статус, культурный капитал). Социальное пространство имеет разные измерения, такие как экономическое, культурное и социальное.

2. **Капитал** – П. Бурдьё разделяет капитал на несколько типов: экономический (деньги, материальные ресурсы), социальный (связи, социальные сети), культурный (знания, образование, культурные нормы) и символический (престиж, статус). Он считал, что социальные акторы конкурируют за различные виды капитала для достижения власти и влияния.

3. **Поле** – понятие поля описывает различные области деятельности в обществе, такие как политика, культура, наука и т.д. В каждом поле существуют правила, структуры власти и иерархии, которые определяют, какие ресурсы ценятся и какие стратегии успешны.

4. **Габитус** – это понятие относится к набору индивидуальных предпочтений, привычек, ценностей и поведенческих норм, которые формируются в результате социального опыта. Габитус влияет на то, как социальные акторы взаимодействуют с другими, и как они стремятся к накоплению капитала.

5. **Символическое насилие** – понятие, которое описывает механизмы, с помощью которых доминирующие классы или группы устанавливают свои нормы и ценности в обществе. Это может привести к принятию этих норм и ценностей другими социальными акторами.

Теория социального пространства П. Бурдьё помогает объяснить, как социальные неравенства и власть формируются в обществе через конкуренцию за ресурсы, а также как социальный контекст влияет на стратегии и поведение индивидов и групп.

Дополнением к охарактеризованной выше концепции является методологический подход, предложенный современным американским социологом Дж. Урри³⁸. По мере ускорения стремительных изменений, протекающих в обществе, с появлением новых средств перемещения и форм присутствия, концепция мобильности приобретает новое значение, переосмысливается в своей философской основе. И если ранее в социологической мысли акцентировался научный интерес к вертикальной мобильности, то по мере дальнейшего «усложнения» мира, на первый план выходят горизонтальные мобильности.

Дж. Урри представил новую парадигму, называемую «социология мобильностей», где большое внимание уделяется не предполагаемым ранее способам передвижения индивидов и способов перемещения информации. Основными идеями теории мобильностей, имеющие значение для авторского определения «карьерной мобильности», являются:

1. **Множественные мобильности**, смысл которых заключается в том, что современная жизнь охвачена разнообразными формами мобильности (включая географическую, мобильность информации и культуры, технологий и стилей жизнедеятельности, ценностных ориентаций). При этом множественные мобильности становятся ключевым аспектом жизни индивидов.

2. **Связь между мобильностями** определяет, что их разные виды связаны между собой. Например, мобильность информации и технологий обеспечивает географическую мобильность, а глобализация и мобильность капитала воздействуют на социокультурные аспекты общества.

³⁸ Урри Д. Мобильности. – М.: Праксис, 2012. – 576 с.

3. Трансформация пространства и времени. Здесь внимание акцентировано на важность изменения восприятия времени и пространства. Глобальные связи и технологии сокращают расстояния и обуславливают пересмотр традиционных представлений о расстоянии и времени.

4. Политика мобильностей заключается в том, что мобильности имеют политическое измерение. Таким образом, государственные органы и организации используют мобильности для достижения своих целей, возможности властных полномочий и контроля.

5. Экологические аспекты важны для определения учета этих факторов на экологические последствия мобильности, включая воздействие на окружающую среду и климатические изменения, что важно при учете экологических аспектов в разработке стратегий мобильности.

Теория мобильностей Дж. Урри представляет собой глубокий анализ того, как мобильности в разных аспектах оказывают влияние на современное общество, полагая необходимость интегрированного подхода к изучению мобильностей и их взаимодействий, предостерегая при этом от потенциальных негативных последствий, таких как экологические проблемы и социальное неравенство.

Социальное поле представляет собой единицу в конструкции социального пространства, имеющего множественную природу. Это позволяет анализировать феномен мобильности и на микро-, и на мезо-, и на макроуровнях. Супер-поля – это более крупные единицы, которые могут состоять из множества подчиненных суб-полей, и все вместе составляет многоуровневую структуру социального пространства.

В современном обществе, где появляется все больше внешних социальных факторов, оказывающих влияние на капиталы в полях разных масштабов, создаются новые векторы, по которым капитал перемещается горизонтально, что также оказывает влияние на структуру социального пространства.

Поэтому, капиталы и структура практически равнозначны взаимозависимы. К примеру, появление интернета и развитие каналов коммуникации, цифровая трансформация в целом, способствуют свободному перемещению культурного

капитала, при этом не по определенно восходящей или нисходящей траектории. С одной стороны, социальное пространство – это та рамка, с помощью которой ученый может очертить поле своего исследования, выбирая нужные параметры. С другой стороны, учитывая скорость усложнения BANI³⁹ мира (акроним от англ.: Brittle, Anxious, Non-linear, Incomprehensible), стремительно появляются факторы, обеспечивающие новые векторы для множественных мобильностей.

Несмотря на широкую разработку концепции множественных, преимущественно горизонтальных, мобильностей в рамках данной работы, классическое представление о социальной мобильности, как преимущественно вертикального иерархического процесса, остается весьма существенным. Исследование этого феномена должно осуществляться с учетом современного контекста и динамики социальных изменений, которые необходимо фиксировать, чтобы сохранять актуальность исследований и помогать обществу становиться лучше, предлагая решения для социальных проблем и вызовов.

Основываясь на определении методологии, разработанной П. Бурдье, необходимо выделить следующие **особенности карьерной мобильности как социального процесса:**

1. **Реализация капиталов** – карьерная мобильность предполагает использование капитализации для достижения успеха и карьерного роста. Индивиды могут успешно продвигаться по карьерной лестнице, используя свой экономический, культурный, социальный и символический капитал для получения доступа к новым возможностям и ресурсам.

2. **Репрезентация и представление** – важным аспектом карьерной мобильности является репрезентация и представление социального статуса. Индивиды, успешно продвигающиеся по карьерной лестнице, могут выстраивать свою социальную позицию и статус с помощью накопленных ресурсов, капиталов и практического опыта.

³⁹ Cascio J. Facing the Age of Chaos. April 29, 2020. — URL: <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>

3. Репродукция неравенства – автор отмечает, что неравенство в обществе нередко воспроизводится через механизмы социальной мобильности. Так, индивиды из привилегированных социальных классов имеют больше возможностей для успешной деловой карьеры благодаря доступу к различным видам капитала.

Таким образом, с точки зрения теории П. Бурдьё, карьерная мобильность представляет собой сложный социальный процесс, который определяется взаимодействием различных капиталов, структур социального поля, габитуса индивида и его способности репрезентации социального статуса.

Далее, в параграфе 1.2 будет рассмотрен феномен карьеры как элемента социальной структуры и части социальных процессов, в том числе и процесса социальной мобильности.

1.2 Основные характеристики карьеры в цифровом обществе

Карьера занимает свое место в социальной структуре, динамичной и чувствительной к изменениям в обществе; ее роль трактуется в зависимости от парадигмы, в которой работает исследователь. В диссертации предлагается использовать элементы двух классических теорий, описанных выше. Ниже будут проанализированы существующие определения карьеры и карьерной мобильности на предмет релевантности относительно настоящего исследования.

Для изучения карьеры, карьерной траектории и карьерной мобильности могут применяться так называемые «большие социологические теории» – они же фундаментальные концепции классиков. В научной литературе, посвященной изучению карьеры в качестве возможной оптики учитываются положения теоретических концепций Дж. Колмана⁴⁰, теории структуризации Э. Гидденса⁴¹,

⁴⁰ Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность - №3 – 2001. - С. 122-139.

⁴¹ Гидденс Э. Устройство общества : Очерк теории структуризации / Энтони Гидденс ; [Пер.: Тюрина И.]. - Москва : Акад. проект, 2003. - 525 с.

теории социальных систем Н. Лумана⁴² и теории социального пространства, социальных полей и капитала П. Бурдьё⁴³.

Пионерами данного подхода к анализу карьеры выступают В. Майрхофер, А. Мейер и М. Иелатчич, К. Чудзиковски⁴⁴. Они ввели в научный оборот такие понятия как «карьерное поле», «карьерное супер-поле» и «карьерное под-поле» (оно же «карьерное суб-поле»). Супер-поле здесь – абстрактное пространство, где все агенты с разными карьерными векторами и треками конкурируют между собой, а соответственно поля и суб-поля здесь – это конкретные области трудовой деятельности и конкретные организации.

В. Майрхофером введено понятие «карьерный капитал» как совокупности ресурсов, которыми субъект пользуется для деятельности в рамках карьерного поля; и понятие «карьерный габитус» – совокупность длительных диспозиций сознания и тела, определяющих восприятие агентом карьерного поля, самого себя, своих возможностей и целей.

П.В. Сорокиным отмечена важность разграничения внутриорганизационной карьеры (в рамках организации), профессиональной (в рамках профессионального сообщества) и трудовой карьеры (в рамках общества в целом), т.к. это три разных процесса, протекающих в разных суб-полях⁴⁵.

Таким образом, переходя непосредственно к определению карьеры, рассматриваем наиболее распространенные методологические подходы к концептуализации данного феномена.

Среди российских ученых разработкой понятийного аппарата для изучения профессиональной карьеры, вопросами ее сущности, формирования и развития в разное время занимались Е.С. Балабанова, Т.Ю. Базаров, В.И. Бакштановский, Т.И. Заславская, Е.В. Охотский, А.Я. Кибанов, А.Г. Эфендиев.

⁴² Луман Н. Социальные системы. Очерк общей теории / Никлас Луман ; под ред. Н. А. Головина ; пер. с нем. И. Д. Газиева. - Санкт-Петербург : Наука, 2007. - 641 с.

⁴³ Бурдьё П. Университетская докса и творчество: против схоластических делений // Socio-Logos '96. Альманах Российско-французского центра социологических исследований Института социологии Российской Академии наук. — М.: Socio-Logos, 1996. — С. 8-31.

⁴⁴ Chudzikowski, K. and Mayrhofer, W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. Human Relations., 2011.vol. 64, no. 1, P. 19–36.

⁴⁵ Сорокин П. С. Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление: диссертация ... кандидата социологических наук : 22.00.03/ - Москва, 2013. - 210 с.

С одной стороны, карьера представляется как процесс, так и результат (а также их комбинацию). В первом случае понятие «карьера» эквивалентно понятию «карьерная мобильность», поскольку подразумевает перемещение в различных траекториях, изменения флюидной самопрезентации, прогресса или регресса личностных свойств индивида.

С другой стороны, карьера – это результат профессиональной деятельности, куда входят навыки, знания, информация и тд. В этом случае карьера является капиталом по теории П. Бурдьё и тождественна «карьерному капиталу» в работах В. Майрхофера и П.В. Сорокина.

В управленческой практике используется еще один подход к изучению карьеры как результата. Карьерная мобильность здесь рассматривается как количественный показатель деятельности индивида.

Если карьера рассматривается как результат, то карьерная мобильность может рассматриваться как «успешная» или «не успешная», где «успех» – это движение вверх. Таким образом, эта шкала становится инструментом аналитики, который использует индивид для того, чтобы идентифицировать, свое нахождение в социальном пространстве; чтобы соотнести свое положение с общим социальным порядком⁴⁶. Следовательно, через саморефлексию индивида возможно изучить феномен карьеры и мобильности в карьерном поле посредством концепции социального пространства. Данное изучение находится на микроуровне – здесь актуален и релевантен инструментарий качественных исследований – различные виды интервью и биографический метод. Предполагаем, что динамичные изменения в мире делают карьерный габитус менее значимым для воспроизводства структуры поля в сравнении с внешними социальными факторами, влияющими на перемещение и трансформацию концепции карьерного капитала.

⁴⁶ Hughes E. C. The sociological Eye // Cycles, Turning Points and Careers. In D. Riesman & HS Becker (Hrsg.). – Chicago, New York. 1971.

Однако, Е.В. Пахомова отмечает, что большая часть определений склоняется к описанию карьеры как процесса⁴⁷. Отдельные определения карьеры связаны со смыслообразованием и самовыражением. Например, в теории «Якорей карьеры» Э. Шейна⁴⁸, где под карьерным развитием понимается развитие самоконцепции и самоопределения в терминах собственных способностей, талантов, ценностей. Или, например, в концепции Lips-Wiersma & Hall⁴⁹, где карьера рассматривается как смысл, который индивид придает своей деятельности в результате рефлексии своего профессионального-Я. Также подобный смысл присутствует в определении А.К. Марковой⁵⁰, где под карьерной мобильностью, которая в данном случае тождественна понятию «карьера», подразумевается репрезентация свойств личности и человека как социального субъекта в социальном измерении.

В большинстве же определений выделяют такие функции карьеры как достижение успеха в социальной сфере и накопление профессионального опыта, т.е. так называемого карьерного капитала. В работах как классиков менеджмента, так и современных исследователей, феномен трактуется как динамический социальный процесс вертикальной мобильности; смена должностей от тех, что обладают наименьшим административным потенциалом, к должностям, предполагающим больше автономии и власти.

Исследователи в области организационного поведения, такие как Н. Шлосберг, Д. Холланд⁵¹ и Д. Супер⁵² одними из первых предложили теории карьеры, на основе которых и сложилось такое понимание феномена. Опираясь на

⁴⁷ Пахомова Е.В. Понятие «карьера»: анализ определений // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Психология. 2013. № 2. С. 111–114. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-kariera-analiz-opredeleniy> (дата обращения: 20.11.2023).

⁴⁸ Schein, E. H.; McKelvey, W. W.; Peters, D. R.; Thomas, J. M. Career orientations and perceptions of rewarded activity in a research organization // *Administrative Science Quarterly*. – 1965. – Pp. 333-349.

⁴⁹ Lips-Wiersma M., Hall D. T. Organizational career development is not dead: A case study on managing the new career during organizational change // *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. – 2007. – Vol. 28. – №. 6. – Pp. 771-792.

⁵⁰ Маркова Т. Факторы карьерной мобильности в современной России: социологический анализ : дис. – Рос. гос. социал. ун-т, 2008. 350 с.

⁵¹ Holland J. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments (Third Edition). – Florida: PAR. 1997.

⁵² Super D. E. A life-span, life-space approach to career development // *Journal of vocational behavior*. – Vol. 16(3). – 1980. – Pp. 282-298.

труды данных классиков управленческой мысли (за исключением Д. Супера), можно генерализировать понятие карьеры в контексте организации в следующих категориях.

Развитие карьеры в организационном контексте включает в себя процесс согласования индивидуальных субъективных и более объективных аспектов карьеры в организации, с целью поиска соответствия, баланса между индивидуальными и организационными потребностями, личными характеристиками и карьерными ролями. Иными словами, развитие карьеры заведомо включает в себя ограничения со стороны работодателя, а с другой стороны – компромисс и подобие сотрудничества, которые являются одними из базовых социальных процессов. Последнее определяет здесь исследовательскую оптику изучения карьеры – социологическую, с отсылкой на Э. Дюркгейма, где «социальное обусловлено социальным».

Д. Супер⁵³ же определял работу вне данного «негласного контракта» между сотрудником и работодателем как особую активность, обладающую ценой и ценностью на рынке труда, которой [активностью] индивид продолжает заниматься, чтобы получать постоянный доход. Карьеру же Д. Супер рассматривает как последовательность и комбинацию ролей, видов деятельности в течение жизни, что лежит в основе его концепции “life-span career development”, согласно которой карьера представляет собой путь, длинную в жизнь, где каждый индивид проходит путь от обучения до выхода на пенсию.

Это перекликается с определением, данным Hughes⁵⁴, где карьера представляет собой совокупность позиций, ролей, занимаемых индивидом в течение профессиональной деятельности. Подобного определения придерживаются и Shein⁵⁵, и Arthur, Hall & Lawrence, но ими добавляется еще один смысловой оттенок – карьера включает в себя проживаемый субъектом (индивидом) индивидуальный, уникальный опыт трудовой деятельности. Это

⁵³ Super D. E. A life-span, life-space approach to career development // Journal of vocational behavior. – Vol. 16(3). – 1980. – Pp. 282-298.

⁵⁴ Hughes E. C. The sociological Eye // Cycles, Turning Points and Careers. In D. Riesman & HS Becker (Hrsg.). – Chicago, New York. 1971.

⁵⁵ Schein, E. H.; McKelvey, W. W.; Peters, D. R.; Thomas, J. M. Career orientations and perceptions of rewarded activity in a research organization // Administrative Science Quarterly. – 1965. – Pp. 333-349.

расширяет инструментарий для изучения феномена карьеры – интерпретивистский подход, качественные, нарративные методы, вне количественных показателей вертикального перемещения и оставляет больше свободы для интерпретации самого определения карьеры: ведь в данной концепции оно может отличаться в зависимости от конкретного индивида.

Относительно факторов, оказывающих влияние на карьеру, в качестве социального лифта и весомой составляющей карьерного капитала, который способствует и развитию по вертикали карьерной лестнице, нередко упоминается образование (А.К. Маркова⁵⁶; В. Майрхофер⁵⁷).

Однако существует сформировавшееся мнение о переоценке роли образования в формировании специалистов – пионером в данном подходе стал Д. Холланд⁵⁸, подход которого основывался на детерминизме первичной социализации в семье и школе, развитых заранее талантов при подходе к разработке стратегии развития карьеры индивида. Он одним из первых предложил типологию личности, объясняющую карьерные траектории.

Тем не менее, Дж. Лич и Б. Чакирис⁵⁹ отмечают, что традиционная линейная модель развития карьеры, состоящая из образования, занятости и ухода на пенсию, отражает реальное положение дел меньше, чем трети карьер жителей США. Из этого следует то, что не стоит игнорировать значимость новых карьерных и профессиональных траекторий развития – такие как «свободные формы траекторий» и «смешанные формы траекторий». Здесь под свободными формами подразумеваются работа на неполную ставку, предпринимательство, самозанятость, консультирование и волонтерство; а под «смешанными» – различные форматы перехода от линейных к нелинейным стратегиям развития.

Кроме влияния ускоряющихся циклов жизни рынков, стоит учитывать и другие факторы, такие как гендер и особенности габитуса конкретных

⁵⁶ Маркова Т. Факторы карьерной мобильности в современной России: социологический анализ : дис. – Рос. гос. социал. ун-т, 2008. 350 с.

⁵⁷ Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. Contextual issues in the study of careers //Handbook of career studies. – 2007. – Pp. 215-240.

⁵⁸ Holland J. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments (Third Edition). – Florida: PAR. 1997.

⁵⁹ Leach J. L., Chakiris B. J. The future of jobs, work, and careers //Training & Development Journal. – 1988. – Т. 42. – №. 4. – P. 48-54.

социальных групп. Как правило, их траектории развития не вписываются в классическую линейную модель в силу большого влияния на карьеру специфического опыта, начинающегося еще с момента обучения в школе и заканчивающимся опытом дискриминации на рабочем месте. В жизни женщин большой вес занимают личные отношения, что приводит к вынужденным паузам, «прерыванию» линейных путей карьерного развития – к примеру, в период рождения ребенка и последующего периода декрета. Это не отражено в классических теориях карьерного развития (Hughes⁶⁰, Sharf⁶¹). Таким же дискуссионным моментом может стать смена сферы деятельности, вектора карьеры, перехода в другое «карьерное поле».

С формированием цифрового общества процесс рождения и умирания индустрий и профессий ускоряется, что может привести к «обнулению» карьеры индивида в классическом понимании. С одной стороны, появление новых, неинституционализированных рынков в цифровом пространстве означает рождение новых возможностей. С другой стороны, умирание и тотальная трансформация, в том числе цифровая, старых рынков дезориентирует весомое количество профессионалов, оказавшихся без работы. Таким образом, чем стремительнее развивается общество, тем более индивидуализированным становится понятие карьерного развития. Поскольку меняются рынки труда, социальные процессы и появляются новые форматы работы. К примеру, различные дистанционные формы, толчком к развитию которых послужила вынужденная миграция в цифровое пространство в период пандемии COVID-19.

Влияние «Новой Нормальности», цифрового общества и последствий развития концепции множественных мобильностей, в том числе капиталов (включая и ценностный, культурный, породивший «Новую этику»), на карьерную мобильность поколения Миллениум будут подробнее рассмотрены в параграфе 1.2.

⁶⁰ Hughes E. C. Cycles //Turning Points, and Careers. In D. Riesman & HS Becker (Hrsg.), The sociological Eye. Selected Papers. Chicago, New York. – 1971

⁶¹ Sharf R. S. Advances in theories of career development //Handbook of vocational psychology. – Routledge, 2013. – P. 3-32.

Интересно еще одно определение, отсылающее к «большим социологическим теориям», данное А. Коллином⁶²: карьера — движение индивида в пространстве-времени (социальном, профессиональном, организационном и пр.).

Здесь прослеживается связь с рассмотренной выше концепцией «множественных мобильностей» Дж. Урри, включающих, в основном горизонтальные процессы, которых становится все больше вслед за стремительно меняющимся миром. В данной парадигме мобильностей карьера как раз может рассматриваться в качестве индивидуального пути, состоящего не только из вертикального продвижения по лестнице, которое зачастую ассоциируется с возрастанием управленческой ответственности и власти. А с другой стороны — карьеру или карьерную мобильность как движение индивида в «пространстве-времени» можно толковать с точки зрения теории социального пространства П. Бурдьё.

Концепция социального пространства расширяет возможности исследователя интерпретивистской философии, т.к. социальное пространство может быть бесконечно изменчивым, подвижным, субъективным, собранным с точки зрения разных комбинаций векторов, разнообразным с точки зрения измерений и многовекторности. Это позволяет соединить совершенно разные контексты, что является актуальным для настоящего исследования. Карьерная мобильность поколения Миллениум рассматривается в рамках цифрового общества и усложняющегося VANI мира, где факторы оказывают влияние друг на друга порой самыми неочевидными путями. Таким образом, для изучения феномена карьеры в рамках понятий, близких к теории П. Бурдьё, требуется многомерное понимание карьеры:

- для использования концепции «карьерного капитала» (В. Майрхофер⁶³), карьеру стоит рассматривать как результат (А.К. Маркова⁶⁴);

⁶² Collin A. Conceptualising the family-friendly career: The contribution of career theories and a systems approach // British Journal of Guidance and Counselling. 2006. - Pp. 295–307.

⁶³ Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. Contextual issues in the study of careers // Handbook of career studies. – 2007. – Pp. 215-240.

- для использования концепции «карьерного габитуса» (В. Майрхофер⁶⁵) необходимо видение карьеры как репрезентации личностных свойств индивида и его уникального опыта, способности к саморефлексии и самовыражению (Shein⁶⁶);

- для изучения карьеры как частного случая социальной мобильности уместно использование понятий «карьерное супер-поле», «карьерное поле», «карьерное суб-поле» (В. Майрхофер), где концептуально карьера является процессом, включающим в себя перемещения в пространстве-времени.

На основании анализа теоретических представлений о социальной мобильности, автор предлагает следующее определение карьерной мобильности, актуальное для данной работы:

карьерная мобильность – разновидность социального процесса, заключающаяся в перемещении индивида в пространстве-времени в рамках карьерного супер-поля и различных суб-полей, зависящий от наполнения и подвижности карьерного капитала, обусловленного как внешними, так и внутренними факторами среды заданного социального пространства. Выбор комбинации теоретических концепций обусловлен гибкостью подхода и возможностью анализировать многовекторные процессы: это предположительно релевантно для изучения мобильностей в усложняющемся мире, проживающим опыт становления цифрового общества (о котором подробнее будет изложено параграфе 1.3).

1.3 Особенности карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровом обществе

В этом параграфе рассматривается поведение миллениалов в социальном пространстве (включая карьерное супер-поле и суб-поля, с целью дополнения смыслового содержания понятия «карьерного габитуса» поколения, которым

⁶⁴ Маркова Т. и др. Факторы карьерной мобильности в современной России: социологический анализ : дис. – Рос. гос. социал. ун-т, 2008. 350 с.

⁶⁵ Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. Contextual issues in the study of careers //Handbook of career studies. – 2007. – Pp. 215-240.

⁶⁶ Schein E. H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century //Academy of management perspectives. – 1996. – Vol. 10. – №. 4. – Pp. 80-88.

предположительно могут являться поколенческие ценности и обусловленное ими поведение), организационного поведения, а также некоторые особенности контекста современного общества, которые неизбежно влияют на анализ карьерной мобильности поколения Миллениум.

Тематика настоящей работы сконцентрирована на миллениалах как поколении, представленном на рынке труда. Таким образом, часть теоретической основы исследования предопределена выбором и формулировкой темы, т.к. в ней [формулировке темы] используется термин «поколение Миллениум» в качестве отсылки к Теории Поколений Н. Ховэ и У. Страусса (Н. Хоу и У. Штраусса)⁶⁷. Из этого следует, что Теория Поколений используется как теоретическая база исследования.

Однако, до Н. Ховэ и У. Страусса, классик социологии К. Маннгейм⁶⁸ впервые определил поколение как социологический феномен, выделил поколения как когорты с присущими ей характеристиками (по аналогии с классами); актуализировал проблему поколений, а также был первый кто проанализировал поколенческую динамику в контексте социальных изменений. Индивиды, принадлежащие к одному поколению, имеют совместный социально-исторический опыт и разделяют общие ценности.

Как Теория Поколений Н. Ховэ и У. Страусса, так и Теория Поколенческих Когорт К. Маннгейма анализируют поколение в контексте исторических и социальных изменений, и рассматриваются как социальные группы. Однако, согласно теории К. Маннгейма не каждое поколение, которое проживает в одно и то же время, разделяет схожий способ мышления и идентичность. Теория Поколений Н. Ховэ и У. Страусса также добавляет к своей теории оговорку, что речь идет о номинальном большинстве среди социума западных стран - среднем классе, живущем в городах.

С учетом этой оговорки в Теории Поколений авторов отмечается, что люди, относящиеся к одному поколению, разделяют общие (поколенческие) ценности,

⁶⁷ Strauss, W., Howe, N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. N. Y.: Morrow. 1991. 538 p.

⁶⁸ Мангейм К. Очерки социологии знания: Проблема поколений. Состязательность. Экономические амбиции. [Пер. с англ. Е. Я. Додина]; — Москва: ИНИОН РАН, 2000. — 162 с.

сформированные равным положением в историческом, экономическом, культурном и институциональном циклах. Эта теория была разработана как инструмент для прогнозирования долгосрочных трендов. Как говорили авторы Теории Поколений Н. Ховэ и У. Страусс: «Поколения – самые мощные движущие силы в истории. Отслеживая их марш – мы можем измерять цикличность, предсказуемость и прогнозировать долгосрочные тренды».

Теория Поколений была выбрана как теоретическая база среди двух существующих теорий, потому что она отражает более систематический и комплексный анализ структурных составляющих современного мира – экономика, культура, политика, социальные институты. Теория выглядит более завершенной и систематичной. Как было отмечено ранее, Теория Поколений – это влиятельный инструмент для прогнозирования трендов на макроуровне, а также инструмент для оптимизации коммуникационного взаимодействия индивидов в социальном пространстве на микроуровне.

Обе функции Теории Поколений могут эффективно применяться:

- в исследовании поведения различных поколений как агентов социального пространства, в которое входит карьерное супер-поле, карьерные поля на мезоуровне и различные суб-поля;
- в изучении взаимодействия и взаимовлияния поколенческих ценностей как части «карьерного габитуса» молодых людей и внешних факторов, влияющих на карьерное поле, включая цифровую трансформацию рынков, процессов, перемещения различных капиталов на высоких скоростях и т.д.;
- в изучении организационной структуры – как на макроуровне (организация в целом), так и на микроуровне (например, взаимодействие различных поколений в команде, мотивация представителей поколений с учетом поколенческой специфики).

Поэтому такие крупные корпорации, как Deloitte или PWC инвестируют в исследования поколений, особенно исследования поколения Миллениум, потому что они составляют значительную часть глобальной рабочей силы (PWC, 2013). Теория Поколений, разработанная Н. Ховэ и У. Страуссом (или как они называли

ее в 1998 году – Теория Волн) – это результат комплексного анализа всех поколений в истории Северной Америки. Поскольку авторами был произведен анализ экономики, политики и культуры на предмет изменений в историческо-временном контексте США.

Известно «четыре поворота», четыре этапа одного цикла – которые включают в себя комплексные факторы, такие как экономический цикл, цикл войн, цикл культурных изменений, цикл продолжительности социальных институтов, а также значимые события, которые ассоциируются именно с настоящим временным отрезком, историческим контекстом.

Все эти факторы формируют поколения и отводят каждому специфическую роль в истории, которую Н. Ховэ и У. Страусс называли «архетипом». Всего выделяют четыре архетипа поколений:

- **Герой (Hero)** (примеры поколений-героев: поколение, участвовавшее во Второй мировой войне, поколение Миллениум) достигает взрослого возраста (adulthood) в период экономического и институционального кризиса. Поколение «Герой» разрушает или преобразует дисфункциональные институты, строит «новый мир».

- **Артист/Художник (Artist)** («молчаливое» поколение (пост военное); поколение Z) много работают для «нового мира», развивая науку и искусство.

- **Пророк (Prophet)** (поколение Бэби-бумеров) проводят культурную революцию и приносят в мир новые ценности и смыслы.

- **Кочевник/Бродяга (Nomad)** (поколение X) встречаются с новой культурной повесткой в юности, подвергают ее сомнению, застают экономический спад во взрослом возрасте и встречаются с кризисом в зрелые годы.

Имеются недостатки в том, как ученые применяют эту теорию. Каждое поколение индивидуально, но, согласно теории поколений исторические циклы предписывают им подобные роли. Это может выглядеть как действительно мощный инструмент чтобы прогнозировать историю. Но история никогда не predetermined и включает в себя множество исключений.

Например, в Цикле Гражданской Войны в США отсутствовало поколение «Герой» и поэтому весь поколенческий цикл состоял из трех поколенческих групп.

Однако, осознанность в отслеживании «марша поколений» может помочь организационным структурам, особенно в организации социального взаимодействия (межличностная, групповая коммуникация) и ученым в исследовании социальной динамики, в рамках которой различные супер-поля и суб-поля имеют взаимосвязь с поколениями-актерами социального пространства.

Теория Поколений – это междисциплинарная теория, которая включает в себя мультифакторное понимание исторических циклов и функции поколений в них. Именно междисциплинарный характер теории порождает ложную интерпретацию данных исследований, поэтому важно комплексно и глубоко подходить к анализу данных и литературы, учитывая факторы всех циклов, и всех факторов, влияющих на поколения.

Миллениумы или Поколение Y – это поколение, рожденное 1985 – 2002 годы⁶⁹, в Российской Федерации на 2023 г. и составляет 36627439 человек⁷⁰, среди них большая часть живет в городах (28190490 человек).

Согласно Теории поколений, Миллениумы представляют воплощение архетипа «Герой», которое достигает взрослого возраста во время глобального кризиса, и которому предстоит преобразовать имеющиеся социальные институты. Сейчас Миллениумы ощущают себя «потерянными», а отдельные испытывают кризис самоидентификации – личностной и поколенческой. Они пытаются убедить себя и мир, что они «хорошие» и ценные, полезные, что они могут быть успешными. Они проживают этот кризис, потому что в мире много неопределенности, порожденной глобальными кризисами. Так, Миллениумы не знают, чего ждать от будущего и как подготовиться к нему.

Сегодняшнюю фрустрацию Миллениумов можно объяснить тем, что, когда они [поколение Y] были детьми, родительские стратегии сменились на более

⁶⁹ Howe N., Strauss, W. Millennials rising: The Next Great Generation. 1st ed. New York: Vintage Books, 2000. 415 p.

⁷⁰ Росстат // Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту URL:

<https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284>

контролирующие/заботливые, сильно опекающие, и родители структурировали время Миллениумов в детском возрасте – кружки, спортивные секции, репетиторы, музеи, культурный досуг⁷¹. Миллениумы были «слишком защищенным, опекаемым» (overprotected) поколением. Они росли в атмосфере четких структур и в системе координат, где средством достижения успеха были прилежание и трудолюбие. Но сейчас, когда они выросли, все изменилось, мир изменился – он стал неустойчивым, постоянно меняющимся. Рынок труда вносит определенные ограничения к Миллениумам. Основной детерминантой выступает существующий кризис. Авторы отмечают препятствия в виде отсутствия гарантий по типу социального пакета для работы, защищенности на рабочем месте в целом, также стоимости жилья и ограничений в виде студенческого уровня дохода.

Поколение Миллениум, как и любая поколенческая когорта, имеют общие ценности. Этими ценностями являются – ценность времени, баланс жизнь-карьера, коллаборация/объединение для совместных целей, желание сделать мир лучше (внести значимый вклад), забота об экологии и обществе. Миллениумы ценят обратную связь и обмен личным опытом, потому что они росли вместе с развитием технологий, но с недостатком личной коммуникации («офлайн-коммуникация»). В период пандемии коронавируса COVID-19 эта ценность становилась еще актуальнее, поскольку «офлайн» общение становится большим дефицитом, а миллениалы, будучи поколением, уходящим от индивидуализма, свойственного поколению X, стремящимся к объединению, командному духу и ощущению единства с миром, испытывают острую тревогу и отчуждение⁷² (Deloitte, 2020).

Н. Ховэ и У. Страусс в 2000 году провели фундаментальное исследование о формирующихся ценностях Миллениумов и представили его в книге “Millennials Rising”⁷³. Ценности формируются, закладываются окружающей средой, социальными настроениями и ключевыми, знаковыми, эпохальными событиями до 12-14 лет. Очень важно анализировать происхождение, связь ценностей

⁷¹ Howe N., Strauss, W. Millennials rising: The Next Great Generation. 1st ed. New York: Vintage Books, 2000. 415 p.

⁷² Deloitte. Millennial Survey 2020. Social impact, Innovation. 2020. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles> (accessed Jun 11, 2020).

⁷³ Howe N., Strauss, W. Millennials rising: The Next Great Generation. 1st ed. New York: Vintage Books, 2000. 415 p.

Миллениумов, которые видны сегодня с событиями и социальными настроениями их детства. Это способствует более глубокому пониманию Миллениумов.

Как же сформировались ценности и паттерны поведения поколения Y? Когда Миллениумы росли, широко обсуждались глобальные проблемы в обществе, экологии. Будучи подростками, Миллениумы выражали свою готовность принести что-то в общество, способствовать положительным изменениям в мире. Сейчас, Миллениумы как молодые взрослые зачастую при выборе места работы ориентируются на корпоративные инициативы относительно того, чтобы сделать мир лучше – экологические, социальные инициативы, а также ориентируются на значимость своей роли в организационной структуре относительно глобальных изменений (хотят делать мир лучше, компанию лучше своей работой)⁷⁴.

Так же Миллениумы верят, что они могут реально способствовать положительным изменениям глобального социального сообщества и делать мир лучше с помощью образа жизни, решающего глобальные проблемы (вера в силу коллаборации – один я не смогу решить глобальную проблему, но если все изменят свои привычки – то что-то может измениться. Пример: движение эко-осознанности, идеологические веганы).

Так же факторы, которые повлияли на Миллениумов: - много проведенного времени с родителями. Они видели, как родители стремятся совмещать карьеру и родительство, как следствие – Миллениумы ценят баланс, особенно в работе и семье/жизни; - много новых форматов обучения, которые предполагали командную работу – как следствие взрослые Миллениумы ценят коллаборацию и командный дух в корпоративной культуре.

Взрослые миллениалы очень близки с родителями, ценят родственные связи. Так же из-за важности этой дихотомии работа-жизнь (work-life balance) возможно комплексное представление об успехе у поколения Y. Все эти ценности

⁷⁴ Deloitte. The Deloitte Millennial Survey 2016. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf> (Accessed Jan 12, 2016)

формируют особое социальное поведение и особенности взаимодействия у поколения Y в организационной структуре.

Крупные корпорации инвестируют в масштабные количественные и качественные исследования, связанные с Миллениумами. Это волнует такие крупные структуры, поскольку Миллениумы составляют очень значительную часть рабочей силы. Кроме того, согласно исследованию PWC в скором времени они будут составлять 50% мировой рабочей силы⁷⁵. Большинство исследований о поколении Миллениум в организационных структурах проведены крупными международными корпорациями, они главные заинтересованные в подобных исследованиях лица. Академические исследования организационного поведения миллениалов представлены очень ограничено и не находят единого консенсуса относительно теоретической базы.

К примеру, временные рамки рождения представителей разных поколений могут отличаться от выделенных Н. Ховэ и У. Страуссом, следовательно, данные могут быть интерпретированы ложно, потому что исследователи могут не принимать во внимание при анализе данных все факторы, от которых зависит поколенческая динамика и ценности, а также паттерны поведения. Однако есть авторы, исследующие российских миллениалов, которые соотносятся с временными рамками, заданными авторами теории; они были проведены отечественным ученым В.В. Радаевым и опубликованы 2019 и 2020 гг.

Согласно статистике, собранной В.В. Радаевым в РМУЗ НИУ ВШЭ⁷⁶, российские миллениалы:

- более образованы, чем два предыдущих поколения – X и Бэби-бумеры;
- позднее вступают в брак и заводят детей в сравнении со старшими поколениями;
- обладают высокой культурой цифровой коммуникацией и цифровой грамотностью;

⁷⁵ Millennials at work: Reshaping the workplace / PricewaterhouseCoopers, 2011. URL: <https://www.pwc.com/co/es/publicaciones/assets/millennials-at-work.pdf> (дата обращения: 04.10.2023).

⁷⁶ Радаев В.В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Социологические исследования. - 2018. - № 3(407). - С. 15-33.

- реже употребляют алкоголь и чаще придерживаются здорового образа жизни, чем поколение X и поколение Бейби-бума;
- больше доверяют окружающим людям и согражданам;
- более оптимистичны, чем поколение X.

Хочется отдельного выделить тенденцию к «откладыванию взросления» относительно устоявшихся в социуме атрибутов взрослости: вступление в брак и рождение детей. Поколение Миллениум также называют «Поколением Питера Пэна», и одновременно с биологическим взрослением миллениалов, вновь становится актуальным исследование такого феномена как «кидалтизм». Впервые данный термин был зафиксирован в 1985 г. для описания молодых людей, 25-35 лет, холостых, сохранивших детские и юношеских увлечения: компьютерные игры, фэнтези, комиксы, мультфильмы, конструкторы, игрушки и т.д.

Предположительно, что часть миллениалов, не вступающих в брак и не создающих семьи с детьми, обладают чертами, свойственными «кидалтам» по нескольким причинам.

Во-первых, они формировались в период появления интернета и активной цифровизации многих процессов (включая коммуникации), и развития новых форм существования и присутствия – виртуальных (Н. Ховэ и У. Страусс; Радаев), компьютерные игры стали площадками для встреч и общения на фоне цифровой трансформации в различных областях жизнедеятельности, особенно актуальной на момент написания данной работы – 2021 г., период, когда общество в целом столкнулось с вынужденной мобильностью в цифровое пространство из-за необходимости использования дистанционных форматов.

Если обратиться к Теории Поколений, желание и активное намерение действовать ради всеобщего блага, участие в общественной жизни поколения Y может трактоваться их значением в поколенческом цикле. Согласно теории, всего существуют «четыре поворота», четыре этапа этого цикла – которые включают в себя комплексные факторы такие как экономический цикл, цикл войн, цикл культурных изменений, цикл продолжительности социальных институтов, а

также значимые событие, которые ассоциируются именно с настоящим временным отрезком, историческим контекстом.

Все эти факторы формируют поколения и отводят каждому поколению специфическую роль в истории, которую Н. Ховэ и У. Страусс назвали «архетипом». Как отмечалось выше, архетип поколения Миллениум – Герой (Hero), это люди, которые достигают взрослого возраста (adulthood) в период экономического и институционального кризиса. Поколение «Герой» разрушает или преобразует дисфункциональные институты, строит «новый мир».

Границы поколения Y были обозначены неверно относительно Теории Поколений⁷⁷: 1980-1995 гг.. Таким образом, часть выборки вовсе принадлежала к поколению X, часть к пограничному поколению X-Y, а большая часть поколения Миллениум, которая была рождена после 1995 вовсе была исключена из выборки. Поэтому некоторые результаты исследования могут быть подвержены сомнению – например, представленная PWC доля работников-Миллениумов 80% - определенно не является точной из-за неверных границ поколений.

Однако отдельные результаты были относительно точными, результаты касательные некоторых поколенческих ценностей. Согласно исследованию PWC, Миллениумы ценят баланс работы и жизни, корпоративную культуру, построенную на командном духе, коллаборации и ощущение сообщества. Так же Миллениумы ценят гибкость и возможность для развития в организационных структурах. Эти организационно-рабочие ценности имеют корни в детстве Миллениумов – будучи детьми школьного возраста, они были вовлечены в различные, новые форматы обучения и досуга (спорт, кружки, культурные мероприятия)⁷⁸.

Таким образом, когда Миллениумы говорят о гибкости и интересной работе – они ожидают разнообразие рабочих задач, разнообразие форматов работы, разнообразие форматов командной работы. Так же Миллениумы ценят возможность работать удаленно, потому что смена рабочей локации (например,

⁷⁷ Strauss, W., Howe, N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. N. Y.: Morrow. 1991. 538 p.

⁷⁸ Howe N., Strauss, W. Millennials rising: The Next Great Generation. 1st ed. New York: Vintage Books, 2000. 415 p.

различные кофейни и коворкинги, парки в теплое время года) создают им условия для разнообразия форматов работы.

Далее представляем анализ вторичных данных из исследований компании Deloitte (Deloitte Millennial Survey) на протяжении 10 лет (2013 – 2023 гг.), где выборку составляли сотрудники корпорации, принадлежащие к поколению Миллениум из более, чем 10 стран, включая Россию⁷⁹.

Методы исследований представляли собой комбинацию количественных и качественных инструментов: опросы, фокус-группы, глубинные интервью.

Во всех исследованиях в период с 2013-2023 гг. сохраняет актуальность (для миллениалов) следующий ряд ценностей в рамках организационного поведения:

- Ценность наполненной смыслом работы;
- Важность программы корпоративной социальной ответственности при выборе работодателя;
- Желание сделать мир лучше;
- Ценность баланса работа-жизнь;
- Ценность обратной связи и коммуникации.

В ходе исследования, выполненного в 2016 г. были выявлены тенденции в запросах миллениалов к работодателю: гибкость форматов работы (в том числе удаленная работа) и возможность развития (и непрерывного обучения). Вместе с появлением новых потребностей возникает новый устойчивый тренд – более 65% миллениалов планируют сменить место работы в течение 5 лет. Согласно исследованию 2023 г., названные тренды по типу новых потребностей в гибкости форматов и возможности развития, частой смены работодателя – сохраняются и в настоящее время⁸⁰. Также прослеживалась динамика смены желаний и социальных настроений поколения Миллениум:

- С 2019 по 2023 гг. растет уровень недовольства финансовым положением и жизнью в целом;

79

⁸⁰ Deloitte. 2023. Millennial Survey 2019. | Deloitte | Social impact, Innovation. [Accessed Jun 11, 2023]. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles>

- С 2019 г. снижается уровень социального оптимизма, тренд усиливается в ковидный 2020 г. и продолжает сохраняться до 2023 г.;

- С 2019 г. по настоящее время миллениалы активно сомневаются в этичности своих работодателей;

- С 2019 г. миллениалы жалуются на низкую социальную мобильность в рамках карьерного супер-поля (в чем винят бизнес и государство);

- С 2020 г., начала ковидной эры, ждут от государства больше инициативы и содействия в решении социальных проблем.

Как следует из тезисов выше, миллениалы чувствительны к состоянию общества, они замечают изменения в социальной структуре и общему усложнению мира. Еще одной важной особенностью анализа карьерной мобильности поколения Миллениум является контекст становления цифрового общества и формирования BANI-мира (с последующей трансформацией в SHIVA-мир) как философской основы функционирования цифрового общества.

Современное общество сталкивается с вызовами, которые сделали мир менее стабильным, более сложным и требовательным к адаптации. Это состояние было охарактеризовано акронимом BANI⁸¹, который описывает ключевые черты этого нового мира: Brittle (хрупкий), Anxious (тревожный), Nonlinear (нелинейный) и Incomprehensible (непостижимый).

Далее рассмотрим суть BANI-мира:

- Хрупкий (Brittle)

Один из главных аспектов BANI-мира - его хрупкость. Сложные системы и глобальная взаимосвязь делают мир более уязвимым перед различными кризисами. Экономические кризисы, природные бедствия, эпидемии и другие события могут вызвать неожиданные последствия и долгосрочные эффекты. Эта хрупкость требует от общества и организаций готовности к кризисному управлению и способности быстро адаптироваться к переменам.

- Тревожный (Anxious)

⁸¹ Cascio J. Facing the Age of Chaos. April 29, 2020. — URL: <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>

Тревожность стала характерной чертой BANI-мира из-за быстрого темпа изменений и неопределенности. Люди и организации чувствуют недостаток стабильности и предсказуемости. Экономическая неопределенность, технологические революции и экологические проблемы вызывают беспокойство. Однако тревожность также может служить двигателем инноваций и мотивацией для поиска новых решений.

- Нелинейный (Nonlinear)

Современный мир характеризуется нелинейностью, что означает, что маленькие изменения могут привести к большим и неожиданным последствиям. Взаимосвязи между системами и событиями могут создавать эффект "бабочки", при котором маленькое действие в одной области может вызвать цепную реакцию изменений в другой. Это также требует более гибкого и системного подхода к управлению и планированию.

- Непостижимый (Incomprehensible)

Современный мир становится все более сложным и труднопостижимым. Обилие информации, технологические инновации и глобализация создают новые вызовы для понимания мира. От индивидов требуется постоянное обучение и адаптация к новым знаниям и навыкам.

Адаптация к BANI-миру требует изменений в мышлении и подходах. Российский исследователь в области экономики А.Э. Хасанов озвучивает ряд популярных среди предпринимателей стратегий, которые включают:

1. **Гибкость и agilность:** Организации и индивиды должны быть готовы к изменениям и способны адаптироваться быстро.
2. **Обучение и развитие:** Непрерывное обучение и развитие навыков становятся неотъемлемой частью успешной карьеры.
3. **Системный подход:** Понимание взаимосвязей и последствий нелинейных изменений помогает в принятии более обоснованных решений.

4. Инновации и сотрудничество: Стремление к инновациям и сотрудничество могут способствовать нахождению новых решений на вызовы BANI-мира⁸².

BANI-мир представляет собой новую реальность, которая требует от общества и индивидов гибкости, адаптации и новых подходов к решению проблем. Понимание характеристик BANI помогает подготовиться к вызовам будущего и использовать их как возможности для роста и развития.

Однако, предполагается, что BANI-мир, сменит новая формация – SHIVA-мир. BANI был введен в период пандемии и предсказывал перспективу жизни в течение 5-7 лет. Однако всего через 2 года мир претерпел еще одно глобальное изменение.

SHIVA-мир, представленный в 2022 году, является концепцией мировой реальности, введенной психологом и управляющим партнером "ЭКОПСИ Консалтинг" Марком Розиным⁸³. Концепция SHIVA облегчает адаптацию и изменение организационных процессов в соответствии с новым состоянием мира.

Акроним SHIVA расшифровывается следующим образом:

- Split (Расщепленный)
- Horrible (Ужасный)
- Inconceivable (Невообразимый)
- Vicious (Беспощадный)
- Arising (Возрождающийся)

Абсолютность проявления SHIVA-мира заметна с момента первого упоминания, при расшифровке акронима. Термин "Хрупкость" в BANI указывает на возможность выживания в условиях этой реальности, создавая иллюзорные надежды на продолжение жизни без необходимости в изменениях.

В контексте SHIVA термин "Расщепленный" обозначает не просто поврежденный, а неисправимый. Управленческий аспект заключается в том, что

⁸² Хасанов А. Э. VUCA- и BANI-мир – новая реальность для российского предпринимательства // Московский экономический журнал. - 2023. - №4. - С. 419-433. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vuca-i-bani-mir-novaya-realnost-dlya-rossiyskogo-predprinimatelstva> (дата обращения: 04.09.2023).

⁸³ Экопси // Марк Розин «Манифест мира Шива». 2022. - URL: <https://www.ecopsy.ru/insights/shivamir/> (дата обращения: 09.11.2023)

предыдущие стратегии, схемы и модели не просто устарели, они полностью утрачены в новой реальности. Их использование становится бесполезным.

Различие между "тревожным" и "ужасным" сопоставимо с различием между активностью и параличом. Тревожность позволяет действовать, искать новые решения, двигаться вперед. Ужас, напротив, ограничивает, препятствует принятию оперативных решений в ответ на вызовы.

Концепция "нелинейности" в BANĪ предвидела дисбаланс результатов действий или их отсутствия. Это подразумевало, что скромные усилия могли привести к значительным последствиям разной степени важности, в то время как избыточные усилия могли не привести к существенным результатам. В SHIVA-мире понятие "невообразимости" заменяет нелинейность, указывая на полную неопределенность результатов любого принятого решения.

Термин "непостижимость" в BANĪ указывал на конечное состояние информационной перегрузки, когда дополнительные данные не обеспечивают ясности в понимании. В SHIVA-мире надежда на понимание происходящего отсутствует, и он предстает как беспощадный. Однако существует вера в то, что после полного хаоса мир перейдет к заключительному этапу, новая реальность зародится на развалинах, и начнется "возрождение", создавая новую отправную точку.

SHIVA-мир более ясен в своей формулировке по сравнению с BANĪ, особенно для приверженцев индуизма. Его концепция интегрирована с миссией известного индуистского божества, Шивы (SHIVA), который разрушает Вселенную в конце мирового цикла (маха-юга) и создает пространство для нового творения. Его образ уже несет смысловую нагрузку и становится ключом к пониманию гипотетической организации этого мира.

Далее рассмотрим подробнее контекст становления цифрового общества. Само определение "цифровое общество" на данный момент не имеет консенсуса в научном сообществе, у этого понятия есть разные трактовки.

Толкования можно разделить на несколько направлений в зависимости от того, насколько осознанно социальная реальность цифрового общества и его сущностные основания.

Появление новой цифровой реальности предполагает развитие инфраструктуры и создание нового цифрового социального пространства, что расширяет сферу жизнедеятельности человека. Это также означает появление новых цифровых социальных институтов и переход к новому этапу информатизации и цифровизации общества. Так, пандемия COVID-19 повлияла на ускорение процесса цифровой трансформации, которая, в свою очередь, влияет не только на оцифровку процессов (цифровизация), но и качественно меняет процессы как на уровне организации, так и на государственном уровне. На данный момент в Российской Федерации реализуется проект «Цифровая экономика 2024»⁸⁴, направленный на цифровую трансформацию экономики государства. Это, в свою очередь, влияет на рынки, включая рынок труда за счет появления новых необходимых компетенций.

Все это приводит к развитию суперумного общества (общества 5.0⁸⁵) в рамках процесса эволюционного развития общества. Общество 5.0 - это концепция, которая стремится создать устойчивое общество, объединяя технологии и человеческие ценности. Суперумное общество 5.0 стремится к гармоничному сочетанию человека и технологий, признавая важность человеческих аспектов, этики и социальной ответственности в цифровой эпохе. Ключевые аспекты этой концепции включают в себя:

1. Использование технологий для благосостояния: Целью общества 5.0 является использование передовых технологий, таких как искусственный интеллект, интернет вещей и биг-дата для решения сложных социальных проблем и повышения уровня жизни.

⁸⁴ Цифровая экономика [Электронный ресурс]. URL: <https://digital.ac.gov.ru> (дата обращения: 04.10.2024).

⁸⁵ Социология цифрового общества: монография /Л.А. Василенко, Н.Н Мещерякова; Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2021. – 226 с.

2. Создание инклюзивного общества: Концепция призвана уменьшить социальные неравенства, обеспечивая равный доступ к технологиям и ресурсам для всех членов общества.

3. Осуществление цифровой трансформации: Общество 5.0 стремится к полной цифровой трансформации, где цифровые технологии интегрируются во все сферы жизни, начиная от здравоохранения и образования и заканчивая инфраструктурой и производством.

4. Сохранение экологической устойчивости: Ключевым аспектом концепции является также устойчивость. Общество 5.0 стремится к сбалансированному сочетанию технологического прогресса и уважения к окружающей среде.

5. Акцент на инновациях и креативности: Принципы общества 5.0 направлены на поддержку инноваций и креативности как ключевых факторов успеха в будущем.

Общество 5.0 олицетворяет идею того, что технологии должны служить человеку, способствовать его благосостоянию и устойчивому развитию, а не противостоять человеческим ценностям. Также варианты понимания общества 5.0 включают в себя следующие аспекты:

- формирование новой высокотехнологичной цифровой инфраструктуры;
- создание цифрового социального пространства и новых цифровых социальных институтов;
- использование информационно-коммуникационных технологий, таких как облачные вычисления, интернет вещей, большие данные и искусственный интеллект для исследования процессов в локальных и глобальных компьютерных сетях, применение алгоритмов искусственного интеллекта для умного управления и принятия эффективных управленческих решений, а также приведение к появлению новых форм социальных субъектов, гибридного социального пространства и эффекта техносубъектов, который использует способности компьютеров для самообучения.

Цифровое общество, с точки зрения Л.А. Василенко и Н.Н. Мещеряковой⁸⁶, представляет последний этап развития информационного общества и является переходным этапом к постцифровому обществу. Как и любой переходный этап, он включает в себя заключительное формирование признаков предшествующего общества и признаки, предвещающие сущность нового общества.

В монографии «Социология цифрового общества», изданной Л.А.Василенко и Н.Н.Мещеряковой, установлен ряд признаков:

1. Завершается процесс цифровой трансформации всех сфер деятельности и общения, однако цифровизация по-прежнему остается ключевым дифференцирующим фактором. Этот аспект не будет столь значим в постцифровом обществе, так как компании и организации, которые не претерпели цифровую трансформацию, останутся в прошлом, как ожидается.

2. Коммуникационные технологии коллективной деятельности меняют облик всех сфер общественной жизни и государственной деятельности. Однако компании с жесткой функциональной иерархией и ограниченным горизонтальным взаимодействием, которые продолжают придерживаться идеи необходимости физического контроля над своими сотрудниками, пока еще доминируют в бизнесе и государственном управлении. Подобия удаленной и распределенной работы команд сотрудников, обладающих разнообразными компетенциями и работающих на достижение общей цели, уже проявляются в различных сферах деятельности, аккумулируя и умело применяя гибридный коллективный интеллект.

3. Возникающее смарт-общество ставит перед смарт-гражданами особые требования: высокий уровень образования, многогранность интересов, непрерывное овладение новыми технологиями и креативность. Сферы с узкой специализацией все больше передаются на обработку математическими алгоритмами и искусственным интеллектом. Смарт-граждане способны нести ответственность за управление смарт-обществом. Новый тип смарт-элиты

⁸⁶ Василенко Л.А., Мещерякова Н.Н. Социология цифрового общества: монография / Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2021. – 226 с.

формируется, одновременно принося в жизнь новые формы неравенства, которые можно назвать цифровым неравенством. Изменение социальной структуры общества, которое мы рассмотрим далее, может вызвать вопросы о реформе избирательной системы и пересмотре общественного договора в постцифровом обществе.

4. Изменения на рынке труда, уменьшение позиций среднего класса, снижение доходов и рабочих мест с гарантированным трудоустройством, расширение сектора гиг-экономики и прекариата заставляют страны социального благосостояния серьезно рассмотреть концепцию гарантированного базового дохода. Это уже не только средство адаптации к изменениям на рынке труда, но и постоянного источника дохода, снижающего уровень неудовлетворенности и нестабильности в системе. В будущем постцифрового общества встает вопрос о том, как наполнить жизнь, освобожденную от обременительной работы.

Э. Тоффлер в 1999 году в своем анализе социальных изменений, вызванных модификацией технологической и информационной сфер общества, предсказал глубокие изменения в структуре производственной системы, характере работы на предприятиях и в офисах, а также в семейной жизни, системе образования и корпоративной среде⁸⁷. Распространение компьютерных технологий меняет природу и содержание труда, делая домашний труд более важным, чем офисный или производственный.

5. Технологические платформы становятся наиболее ценными видами собственности. Элементы технологического стека настолько взаимосвязаны и дороги в разработке, что уже появились монополистические структуры. Например, надежные облачные вычислительные платформы, такие как Amazon Web Services, Microsoft Azure, IBM Watson и Google Cloud, обеспечивают множество компаний. Американские власти начали рассматривать вопрос о возможном злоупотреблении Amazon, Apple, Facebook и Google своим доминирующим положением на рынке и готовятся провести антимонопольное расследование. Министерство юстиции США уже подало антимонопольный иск

⁸⁷ Тоффлер Э. Третья волна, 1980. — М.: АСТ, 2010. — 784 с.

против Google, входящей в холдинг Alphabet, обвиняя ее в использовании доминирующего положения на рынке поисковых систем и поисковой рекламы для подавления конкурентов.

6. Четыре ключевые современные технологии – облачные вычисления, большие данные, интернет вещей и искусственный интеллект – определяют современный этап цифровой трансформации.

Облачные вычисления и большие данные представляют накопление количественных изменений, в то время как интернет вещей и искусственный интеллект олицетворяют переход к новому качеству. В цифровом обществе интеллектуальные системы пока выполняют роль консультантов и ассистентов при принятии решений человеком. Смогут ли они достичь нового качественного уровня в постцифровом обществе – вопрос, который остается открытым. В отношении интернета вещей, технологий, позволяющих подключать устройства к интернету для передачи сигналов практически в режиме реального времени. Например, применение радиочастотных меток RFID в одежде и обуви, а также использование штрих-кодов, Data-Matrix и QR-кодов для отслеживания перемещений людей и товаров в реальном времени. Эта тенденция вызывает вопросы о нарушении личной приватности и может угрожать границам личного пространства в постцифровом обществе.

7. Трансформация виртуальных взаимоотношений в реальный социокультурный контекст приводит к тому, что виртуальные продукты и отношения становятся более реальными и определяющими для жизни людей, чем физические коммуникации. Это вызывает в постцифровом обществе вопросы о смене природы социальных взаимодействий человека. В будущем обществе компании будут все более активно использовать технологии для внедрения в жизнь людей и формирования их реальности.

Итоговое обобщение выявленных черт показывает, что цифровое общество представляет заключительную стадию внедрения современных цифровых технологий в разнообразные сферы жизни и производства. Цифровизация является механизмом перехода из постиндустриального общества.

Охарактеризованная парадигма [социология цифрового общества] обуславливает возможность изучения социального пространства глобального мира, который остается единым благодаря цифровому пространству, которое все больше обретает черты легитимности.

Изменения в мобильности происходят на микроуровне – взаимодействия индивидов в личном общении, в малых группах. Встречаясь с коллегой по Zoom, человек не перемещается в физическом смысле, но, во-первых, включен в процесс мобильности как перемещения информации, а, во-вторых, и само понятие присутствия здесь становится предметом дискуссии и переосмысления. На данный момент многие социальные процессы перетекают в цифровое пространство: образование, большая часть офисной работы; конференции разного характера, где, по сути, формируется свое отдельное социальное пространство, но в цифровом формате.

Современные технические возможности создают условия для подключения к нескольким встречам/лекциям/конференциям сразу; физически находиться на каком-либо мероприятии и иметь техническую возможность открыть Zoom, Google Meet или любую другую платформу со смартфона. Таким образом, индивид может присутствовать одновременно сразу в нескольких местах и даже измерениях (виртуальное и физическое). Вот человек находится на одном образовательном мероприятии, и одновременно он присутствует совершенно на другом семинаре, подключившись к аудио и/или видео конференции.

В новом контексте возникает еще один вопрос: если рамки социального пространства становятся настолько подвижными, раздвигаются на уровне концепта, что вообще можно считать общественным пространством? К примеру, собрание, основанное на политических убеждениях, с целью выразить свою гражданскую позицию, проходит онлайн. Насколько реальным должно считаться это пространство? Если оно обретает значимость равноценную физическому пространству, то должно ли для него действовать законодательство, применимое к организации крупных мероприятий и прочих случаев, попадающих под правовое поле в «физическом» мире?

Возникают проблемы границ социального пространства и их легитимизации в цифровом обществе на макроуровне – в масштабе государства и международных отношений. Уже сегодня проведение цифровых границ, создания цифрового суверенитета становится предметом для обсуждения в государственных структурах. Президент РФ В. Путин публично высказался 26 марта 2021 года в пользу незыблемости цифрового суверенитета и призвал мировое сообщество зарегистрировать правила поведения государств в пространстве интернета⁸⁸.

Процессы институционализации цифрового пространства уже запущены, и это может нести позитивный для общества характер – решение проблем, связанных с отсутствием какой-либо регуляции, а именно – расширение теневого сектора экономики, новых форм неравенства и преступности.

В современной России активно развивается цифровизация институциональных процессов, неизбежно ведущая к цифровой трансформации. В соответствии с пунктом 2, подпунктом "д" Указа Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 года № 474, основные цели и показатели, связанные с цифровой трансформацией, определяют возможность достижения соответствующей национальной цели к 2030 году. Автору представляются важными⁸⁹:

1. Достижение цифровой зрелости в ключевых отраслях экономики и социальной сферы, включая здравоохранение, образование и государственное управление.
2. Обеспечение доступности электронного формата для 95% массовых социально значимых услуг.
3. Обеспечение широкополосного доступа к Интернету для 97% домохозяйств.

⁸⁸Интерфакс. Путин высказался за незыблемость цифрового суверенитета всех стран [Электронный ресурс]. URL: <https://www.interfax.ru/russia/758107> (дата обращения: 04.10.2023).

⁸⁹ Гарант. Цифровая трансформация в России: итоги 2022 года и планы на 2023 год [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/article/1605871/> (дата обращения: 04.10.2023).

4. Увеличение инвестиций в российские IT-решения в четыре раза по сравнению с уровнем 2019 года.

По данным Правительства Российской Федерации, уровень достижения цифровой зрелости составил 65,8% (в то время как плановый показатель был равен 56,2%), доля массовых социально значимых услуг в электронном виде составила 99,97% (в то время как план составлял 65%), доля домохозяйств, имеющих широкополосный доступ к Интернету, составила 86,1% (в то время как план составлял 80%), а объем инвестиций в отечественные IT-решения составил 521,9 млрд рублей (увеличение на 157,4% по сравнению с плановым показателем в 156%)⁹⁰. Отмечается, что уровень цифровой зрелости оценивается с учетом численности специалистов, работающих в IT-сфере, использования технологий, затрат на цифровые решения и других метрик.

В марте 2023 года были установлены специфические требования для закупок иностранного программного обеспечения (ПО) на важных объектах критической информационной инфраструктуры (КИИ), принадлежащих государственным корпорациям, государственным и публично-правовым компаниям, субъектам естественных монополий и другим организациям, которые являются заказчиками по Федеральному закону от 18 июля 2011 года № 223-ФЗ. Начиная с 31 марта 2022 года, такие юридические лица, за исключением организаций с муниципальным участием, могут приобретать иностранное ПО, включая комплексные программно-аппаратные решения, только после получения согласования уполномоченного федерального органа власти (Указ Президента РФ от 30 марта 2022 года № 166). Список уполномоченных министерств, правила согласования закупок иностранного ПО и перехода на преимущественное использование российского ПО заказчиками, а также сроки, в течение которых это должно быть реализовано (до 1 января 2025 года), утверждены Постановлением Правительства РФ от 22 августа 2022 года № 1478. Таким образом, начиная с указанной даты, организации-заказчики, а также

⁹⁰ Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации // Цифровая экономика РФ. 2023 – URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/>

государственные органы, имеют запрет на использование иностранного ПО на важных объектах КИИ, принадлежащих им. В дополнение к этому Указ № 166 обязывает Правительство РФ обеспечить преимущественное использование российского ПО субъектами КИИ на их важных объектах КИИ.

Импортозамещение ключевых цифровых решений и обеспечение технологического суверенитета стали приоритетными задачами уже в марте прошлого года. Определены особенности закупок иностранного программного обеспечения (ПО) для критически важных объектов информационной инфраструктуры, принадлежащих государственным и публичным компаниям. С 31 марта 2022 года такие юридические лица, за исключением организаций с муниципальным участием, могут приобретать иностранное ПО только после согласования с уполномоченным федеральным органом власти. Перечень уполномоченных министерств и правила согласования закупок утверждены Постановлением Правительства РФ от 22 августа 2022 года. Переход на использование отечественного ПО должен быть завершён до 1 января 2025 года. Указом № 166 также предписано преимущественное применение российской радиоэлектронной продукции и телекоммуникационного оборудования на значимых объектах КИИ. В дополнение к этому Президент РФ поручил Правительству актуализировать стратегические направления в цифровой трансформации экономики и социальной сферы, особенно обращая внимание на стимулирование спроса на отечественные технологические решения и обеспечение технологической независимости.

По указанию Председателя Правительства РФ, Михаила Мишустина, были созданы индустриальные центры компетенций с целью замещения зарубежных отраслевых цифровых продуктов и решений в ключевых отраслях экономики (ИЦК) в нашей стране сформированы центры компетенций для развития отечественного общесистемного и прикладного программного обеспечения, необходимого для замещения используемых зарубежных аналогов (ЦКР). Более 300 проектов по импортозамещению иностранного ПО были выбраны для включения в дорожные карты "Новое индустриальное программное обеспечение"

и "Новое общесистемное программное обеспечение". Эти проекты были одобрены Правительственной комиссией по цифровому развитию в декабре 2022 года. Компании планируют реализовывать большинство проектов на общую сумму более 200 млрд рублей за счет собственных средств. Для остальных проектов, требующих около 20 млрд рублей, предусмотрено привлечение кредитных и грантовых средств. Гранты будут предоставляться Российским фондом развития информационных технологий и фондом "Сколково". Проекты охватывают разработку отечественных программных решений, таких как операционные системы, CRM и ERP системы, системы PLM и CAE, CAD и MES, а также SCADA, системы управления базами данных, GIS, BIM и др. Реализация проектов запланирована до 2025 года, а некоторые будут завершены до 2027 года.

В рамках третьего пакета мер поддержки IT-отрасли, вопрос оказания содействия IT-компаниям и решению кадровых проблем активно обсуждается на портале ГАРАНТ.РУ⁹¹, в соответствии с Указом Президента РФ от 2 марта 2022 года № 83. В числе предпринятых шагов отмечаем:

- Освобождение IT-компаний от большинства контрольных и надзорных мероприятий до конца 2024 года, включая выездные налоговые проверки до 3 марта 2025 года.

- Обнуление налога на прибыль в течение налоговых периодов 2022-2024 годов при соблюдении определенных требований, предусмотренных п. 1.15 ст. 284 Налогового кодекса.

- Предоставление льготных кредитов по ставке, не превышающей 3%.

- Увеличение бюджетного финансирования грантов для поддержки IT-проектов.

- Обеспечение поддержки сотрудников аккредитованных IT-компаний, включая льготную ипотеку, отсрочку от призыва на военную службу, упрощение трудоустройства иностранных граждан в аккредитованные организации и получение видов на жительство для них и их семей. Эти меры направлены на

⁹¹ ГАРАНТ.РУ - информационно-правовой портал – URL: <https://www.garant.ru/>

создание благоприятной среды для развития IT-сектора и привлечения высококвалифицированных специалистов в индустрию.

В отчете Минцифры России за 2023 год количество зарегистрированных пользователей на портале государственных услуг приблизилось к ста миллионам (рост за три года около сорока процентов.). На данный момент доступно 480 видов государственных услуг, которые могут быть получены полностью в электронном формате через портал. Общее число предоставленных услуг пользователям в 2022 году превысило 200 миллионов.

В 2022 г. наиболее востребованными оказались услуги:

- Назначение социальных выплат, пособий и льгот. Только детские пособия были оформлены для 17 миллионов семей. Новая услуга, введенная с начала 2023 года, - оформление единого пособия на детей, привела к поступлению одного миллиона заявлений к 10 января, и два миллиона к 19 января. Эффективная работа портала в обработке заявлений стала стандартной практикой.

- Запись к врачу осуществлялась около 20 млн. раз, однако количество желающих попасть на прием к врачу существенно превышает этот показатель, что привело к совместной работе с Минздравом России над оптимизацией процесса записи.

- Оформление Пушкинской карты. В прошлом году было приобретено 18 миллионов билетов с использованием таких карт.

- Запись в образовательные учреждения – около четырех млн. заявлений.

- Регистрация брака, развода, рождения ребенка – 1,2 миллиона обращений.

Приложение "Госключ" также пользовалось популярностью, позволяя формировать электронные подписи, в том числе квалифицированные, для подписания электронных документов. Это приложение стало доступно для более чем миллиона пользователей, облегчая процесс подписания различных документов, включая заявления в госорганы и договоры. Минцифра России планирует развивать создание цифровых копий документов в будущем.

Обсуждая аспекты цифровой модернизации в государственном управлении, нельзя оставить без внимания значительную задачу по переводу всех государственных информационных систем (ГИС) на единую цифровую платформу "ГосТех". Экспериментальное внедрение платформы началось в 2020 году в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 12 октября 2020 года № 1674.

Были разработаны и утверждены следующие документы:

- Концепция и дорожная карта по созданию платформы "ГосТех" (Распоряжение Правительства РФ от 21 октября 2022 года № 3102-р);

- Положение о платформе "ГосТех", устанавливающее основные принципы функционирования платформы, порядок доступа к ней, состав и полномочия участников, правила ведения каталога цифровых продуктов, а также требования к защите информации в ГИС на платформе (Постановление Правительства РФ от 16 декабря 2022 года № 2338);

- Положения о системе управления платформой "ГосТех", которая будет управлять созданием и эксплуатацией ГИС на платформе, а также системой "Госмаркет", которая будет заниматься каталогизацией, подбором цифровых продуктов на платформе и проверкой самих продуктов и их поставщиков (Постановление Правительства РФ от 30 ноября 2022 года № 2194).

На данный момент с платформой "ГосТех" взаимодействуют три федеральных органа исполнительной власти. В 2022 году в эксплуатацию на платформе были запущены сервис Росимущества "Федеральное имущество онлайн", ГИС "Физическая культура и спорт" Минспорта России, а также разработаны сервисы ФФОМС для оформления электронных полисов ОМС. По данным Минцифры России, в 2023 году к платформе "ГосТех" подключились еще 19 федеральных органов исполнительной власти, а также государственные органы 11 субъектов РФ. Планируется, что в течение ближайших трех лет на платформу будет переведено 150 ГИС.

Сроки завершения перехода на платформу для федеральных и региональных госорганов установлены на 31 декабря 2025 года и 31 декабря 2026

года соответственно в проекте Указа Президента РФ о переходе на создание и развитие ГИС на платформе "ГосТех".

Важно отметить, что в условиях цифровой модернизации обеспечение информационной безопасности играет ключевую роль. В прошлом году количество кибератак на автоматизированные системы управления увеличилось на 80%, и акцент сместился с финансового сектора на государственный сектор. Руководство различных уровней уже принимает меры для обеспечения информационной безопасности, включая создание киберштабов и назначение ответственных лиц. Необходимость обеспечения информационной безопасности включена в Указ Президента РФ от 1 мая 2022 года № 250. С 1 января 2025 года организациям запрещается использовать средства защиты информации из недружественных стран, и планируется полный переход на отечественные аналоги таких продуктов.

Ключевыми особенностями карьерной мобильности в подобном социальном контексте являются:

1. Быстрота и изменчивость: цифровое общество характеризуется быстрыми и постоянными изменениями в социальной, экономической и технологической сферах. Это создает необходимость в быстрой адаптации и обновлении навыков, что влияет на возможности карьерной мобильности.

2. Технологическая обусловленность: т.к. цифровое общество тесно связано с технологическими инновациями и цифровым развитием, доступ к новым технологиям может стать ключевым фактором для карьерной мобильности, а отсутствие такого доступа может создать преграды. Кроме того, люди, обладающие высоким уровнем цифровой грамотности, могут иметь конкурентные преимущества на современном рынке труда, что влияет на их карьерную мобильность.

3. Глобальная интеграция коммуникационных сетей: цифровое общество характеризуется глобализацией и интеграцией через цифровое пространство, виртуальные сообщества, социальные сети. Карьерная мобильность

может зависеть от глобальных связей, коммуникационных сетей и возможности взаимодействия с представителями различных культур.

4. Сложность и разнообразие карьерных траекторий: в цифровом обществе существует множество разнообразных профессиональных возможностей, включая карьерные пути, связанные с технологическими отраслями, обслуживанием информации и подвижностью потребительского спроса; так же в цифровом контексте становятся более доступными такие возможности карьерного развития как гибкие формы занятости, работа на удаленном доступе и предпринимательство.

Так же существует ряд особенностей, обусловленных контекстом российского цифрового общества и состояния миллениалов в нем:

1. Уникальные вызовы и возможности в российском контексте: Россия, как участница цифрового общества, сталкивается с собственными вызовами и возможностями в области карьерной мобильности. Это включает в себя адаптацию к особенностям национального рынка труда, специфику правового и экономического окружения, а также особенности культурного контекста. Российские миллениалы обязаны учитывать эти факторы при разработке своих карьерных стратегий и стремлении к мобильности.

Вместе с тем, российские миллениалы имеют значительные возможности для карьерного роста в цифровом обществе. Одной из ключевых преимуществ является доступ к широкому спектру онлайн-ресурсов, предоставляющих возможность обучения и развития профессиональных навыков в различных областях. Благодаря развитию цифровых технологий и интернет-инфраструктуры, российские миллениалы могут работать удаленно для компаний из разных регионов страны и мира, что расширяет географию возможностей трудоустройства и карьерного роста. Кроме того, в России наблюдается активное развитие стартап-сообщества и инновационных проектов, что создает благоприятные условия для реализации собственных идей и предпринимательских начинаний. Таким образом, российским миллениалам созданы условия для использования цифровой среды.

2. Неравенство в доступе к цифровым ресурсам:

Неравномерность в доступе к цифровым технологиям и интернет-ресурсам, особенно в регионах, создает различия в возможностях карьерного роста между разными группами населения и ограничивает карьерную мобильность миллениалов в зависимости от их местоположения и социального статуса. Некоторые группы населения могут столкнуться с ограничениями в доступе к образованию, информации и возможностям для развития в цифровой сфере, что может создать препятствия для их карьерного роста и мобильности. Однако, Россия уже предпринимает решительные шаги для сокращения неравного доступа к цифровым ресурсам в регионах. В рамках выполнения задания, установленного в пункте 2 списка поручений Президента Российской Федерации от 31 декабря 2020 года № Пр-2242, на основании результатов конференции «Путешествие в мир искусственного интеллекта», субъекты Российской Федерации с сентября 2021 года разрабатывают региональные стратегии цифровой трансформации ключевых секторов экономики, социальной сферы и государственного управления⁹².

В эти региональные стратегии включены шесть направлений цифровой трансформации: здравоохранение, образование, транспорт, развитие городской инфраструктуры, управление государственными ресурсами и социальная сфера. В дополнение к этому, в региональные стратегии также внедрены проекты, соответствующие приоритетам экономического развития регионов, таких как промышленность, строительство, физическая культура и спорт, сельское хозяйство и другие сферы. Предполагается, что реализация этих проектов и достижение поставленных целей, включенных в региональные стратегии, будут завершены в 2024 году.

3. Стремление к развитию национальной цифровой экономики:

Поддержка на федеральном уровне развития цифровой экономики и цифровых технологий открывает новые возможности для молодых специалистов в сфере

⁹² Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. Направления деятельности: Информационная инфраструктура [Электронный ресурс]. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/1064/> (дата обращения: 04.10.2023).

информационных технологий, цифрового маркетинга, аналитики данных и других смежных областей, стимулируя их карьерную мобильность и профессиональное развитие.

Стремление к развитию национальной цифровой экономики свидетельствует о стратегическом умысле правительства России сделать цифровые технологии ключевым фактором экономического роста и конкурентоспособности страны. Это не только способствует созданию новых рабочих мест и инновационных проектов, но и открывает перспективы для улучшения жизни граждан, повышения качества образования и здравоохранения, а также оптимизации государственного управления и предоставления государственных услуг. Кроме того, поддержка молодых специалистов в цифровых областях не только стимулирует экономический рост, но и способствует созданию конкурентоспособной экосистемы, способной конкурировать на мировой арене.

В рамках стратегии развития цифровой экономики молодые специалисты получают возможность применять свои знания и навыки в инновационных проектах, стартапах и исследовательских центрах, что способствует активному развитию технологического сектора и повышению конкурентоспособности российской экономики в целом.

4. Необходимость адаптации и участия в цифровом пространстве:

Российское поколение Миллениум активно участвует в цифровом пространстве, адаптируясь к изменениям, необходимым для успешной карьеры в цифровой среде. Это требует постоянного обучения, саморазвития и адаптации к новым технологиям и требованиям рынка труда. Необходимость адаптации и участия в цифровом пространстве в России особенно актуальна в контексте стремительного развития цифровой экономики и внедрения цифровых технологий в различные сферы жизни. Российское поколение Миллениум вынуждено не только следить за быстрыми изменениями в цифровой среде, но и активно принимать участие в этом процессе, чтобы оставаться конкурентоспособным на рынке труда.

В России особое внимание уделяется цифровизации различных секторов экономики и общественной жизни, включая образование, здравоохранение, государственное управление и промышленность. В связи с этим молодые специалисты не только осваивают новые технологии, но и приспосабливаются к особенностям российского законодательства, корпоративной культуры и бизнес-процессов.

Кроме того, в условиях глобальной конкуренции и стремительного развития технологий, российские молодые специалисты вынуждены проявлять высокую адаптивность, творческий подход и предпринимательский дух, чтобы успешно справляться с вызовами и использовать возникающие возможности в цифровой среде.

Исходя из этих особенностей, карьерная мобильность как разновидность социального процесса в цифровом обществе становится более динамичной, связанной с технологическими и культурными факторами, требующей гибкости и активного взаимодействия с внешней средой.

Глава 2. Тенденции карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровом обществе

2.1. Ценностные ориентации поколения Миллениум как основа формирования карьерной мобильности

Понятие "карьерный габитус", введенное В. Майрхофером и изучаемое в рамках данной работы, включает в себя длительные диспозиции (тела и сознания), определяющие взгляд субъекта на карьерное поле, себя, свои возможности и цели⁹³.

Итак, карьерный габитус состоит из нескольких ключевых компонентов:

1. Ценности:

- Профессиональные Ценности.

Включают в себя то, что человек считает важным и значимым в рабочей сфере: например, стремление к профессиональному росту, ответственность, коллективная работа и т.д.

- Личные Ценности.

Отражают личные установки и взгляды на работу, карьеру и баланс между профессиональной и личной жизнью.

2. Навыки и Компетенции:

- Профессиональные Навыки.

Знания и умения, специфичные для определенной профессиональной области.

- Мягкие Навыки.

Коммуникативные, лидерские, аналитические и другие навыки, которые формируют стиль взаимодействия на рабочем месте.

3. Предпочтения и Ожидания:

- Карьерные Предпочтения.

⁹³ Chudzikowski K., Mayrhofer W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. Human Relations. 2011. Vol. 64. No. 1. Pp. 19–36.

То, что человек предпочитает в своей карьере: например, работа в крупной корпорации, стартапе, государственной службе и т.д.

- Ожидания от Работы.

Что человек ожидает получить от своей профессиональной деятельности, включая материальное вознаграждение, удовлетворение от труда и т.д.

4. Поведенческие Шаблоны:

- Профессиональные Поведенческие Модели.

Как человек взаимодействует с коллегами, принимает решения, решает конфликты и т.д.

- Стратегии Карьерного развития.

Какие шаги и усилия человек прилагает для достижения своих карьерных целей.

В рамках диссертации проанализированы ценности и предрасположенность к определенным моделям поведения, включая стратегию карьеры поколения Миллениум.

Раскрывая вопрос «Как ценности поколения Миллениум влияют на их поведение в организационной структуре и в карьерном поле?», полагаем уместным привести результаты социологического исследования, проведенного в 2017 г.

Данные были собраны посредством полу-структурированных интервью с миллениалами, имеющими опыт работы. Метод был выбран благодаря гибкости, что исключительно важно при интерпретивистском походе.

Интервью состояло из ряда вопросов: Основной исследовательский вопрос: «Что Вы цените в своей работе и в компании в которой вы мечтали бы работать?», вопрос был специально сконструирован как открытый чтобы начать разговор, предполагающий рефлексия от участника исследования, представителя поколения Миллениум. Тема ценностей в организационной структуре не является больной для

Миллениумов (поэтому такой вопрос наиболее комфортен для участника, чтобы начать интервью), но очень важна и интересна (Е. Шамис⁹⁴; Deloitte, 2016).

Второй вопрос: «Как ваш работодатель способствует вашему успеху в организации?» направлен на рефлексию относительно взаимодействия «человек – крупная организационная структура».

Третий вопрос: «Чувствуете ли вы себя успешным?» не выстроен как открытый, но предположительно является провокационным для Миллениума и засчет этого вызовет самооценочные рефлексивные ответы. Есть определенный риск, что участник исследования просто ответит «да» или «нет», но этот риск лимитирован рефлексивной природой вопроса.

Четвертый вопрос: «Почему Вы ушли с последнего места работы?» направлен на исследование влияния ценностей поколения на горизонтальную мобильность между различными корпорациями, организациями; на исследование поведения в организации.

Для данного исследования была использована неслучайная и специфичная выборка. При этом, выделялись два основных критерия для выборки исследования. Прежде всего, принадлежность к поколению Миллениум (рожденные в 1986-2000 гг.), не включая пограничные поколения (2-3 года с обеих границ поколения, данное поколение включает в себе черты обоих поколений и поэтому сложны для исследования) такие как X-Миллениумы (приблизительно рожденные 1982-1985) или Миллениумы-Z (приблизительно 2001-2004).

Это исключительно важно, потому что пограничные поколения имеют черты обоих поколений и это может отразиться на данных и на достоверности исследования. Вторым критерием был опыт работы и хотя бы один опыт смены работодателя.

В интервью участвовали 17 респондентов:

⁹⁴ Шамис Е., Никонов Е. Теория поколений: В семье не без миллениума. – М : Издательский дом Synergy book, 2021, 170 с.

- Миллениалы разных возрастов. Самыми зрелыми, взрослыми Миллениумам в выборке оказались лица, рожденные в 1990 г. (27 лет на момент сбора данных). Самым молодым участником был человек, рожденный в 1995 (22 года на момент сбора данных).

- Все участники меняли работу хотя бы единожды, некоторые меняли работу чаще. К примеру, двое из участников исследования сменили трех работодателей за три года.

- Выборка состояла из 10 женщин и 7 мужчин. Все участники были представителями разных культур: британцы, американцы, немцы, киприоты, иорданцы и русские. Удивительно, но культурные различия не значительно повлияли на результаты исследования, потому что анализ был сфокусирован на общепокоренческих ценностях, которые едины для всех культур согласно теории.

Качественные текстовые данные в виде скриптов (расшифровок) интервью были проанализированы с помощью Тематического Анализа, чтобы обнаружить общие ценности и общие паттерны поведения в организационной структуре у поколения Y.

Процесс тематического анализа состоял из шести стадий, описанных Брауном и Кларком⁹⁵: расшифровка интервью, перечитывание интервью, разработка системы кодов для анализа, поиск общих тем, паттернов, анализ с теоретической точки зрения, определение тем, которые будут использоваться для презентации результатов, их глубокий анализ, дополненный анализом литературы.

На основе социологического исследования автором сформулированы **следующие тезисы:**

1. Миллениумы проживают кризис самоидентификации – и это общепокоренческий тренд, групповой опыт. И это отражается на их поведении в организационных структурах: они стараются определить себя через работу, которую они делают, поэтому они требуют от организационной структуры

⁹⁵ Braun V. Clarke V. Thematic Analysis. Handbook of Research Methods in Health Social Sciences. Hoboken. New Jersey: Springer. 2019. Pp. 843–860.

возможностей менять мир к лучшему, предоставлять лучший сервис, требуют положительный имидж корпорации, чтобы они могли себя с ней ассоциировать, это находит отражение в монологах полуструктурированного интервью.

Например:

...Я понимаю, что это не то, что я хочу делать (Респондент №2).

...Мне нужно чувствовать смысл в работе и найти себя в ней (Респондент №8).

Я не знаю, чего мне нужно (Респондент №11).

Я не раскрыл свой потенциал (Респондент №14).

Похожий кризис самоидентификации переживало поколение GI, поколение победителей (рожд. 1901-1924 гг.), прошлое поколение с архетипом «Герой»: они называли себя потерянным поколением будучи молодыми взрослыми (Шамис⁹⁶). Писатели поколения GI (Фитцджеральд, Хэмингуэй, Ремарк) использовали слово «потерянный» для описания своего поколения. Это поколение так же было слишком берегаемо в детстве⁹⁷ и встретились лицом к лицу с неприветливым миром в глобальном кризисе и Первой мировой войной, которая пришлась на их юность и самый ранний переход в категорию “взрослых”.

Однако позже это же поколение назвало себя Победителями, Героями, Строителями. Возможно, что нечто подобное произойдет и с поколением Миллениум. При исследовании в 2017 г., согласно полученным данным, миллениалы находились в стадии кризиса самоидентификации в неоднозначном, изменчивом, сложном и неопределенном мире, в период глобального институционального кризиса и грядущих изменений.

Миллениалы активно ищут свои ответы в корпоративном мире. Они хотят определить себя, выразить себя через то, чем они занимаются. Они хотят убедить себя, что могут быть успешными и испытывают напряжение и беспокойство в процессе поиска своей самоидентичности.

⁹⁶ Шамис Е. М., Никонов Е. Теория поколений. Необыкновенный Икс / - 2-е изд., стер. - Москва : Ун-т Синергия : Школа Бизнеса, 2017. - 138 с.

⁹⁷ Howe N., Strauss, W. Millennials rising: The Next Great Generation. 1st ed. New York: Vintage Books, 2000. 415 p.

Респонденты подчеркивали, что «хорошо, когда тебя слушают», а также важность того, чтобы их воспринимали всерьез.

Например:

Лично я ценю свободу слова. Потому что я работал в нескольких разных компаниях и видел, что если ты молодой, тебя не воспринимают всерьез... (Респондент №7).

Также хорошо, когда тебя слушают на рабочем месте. Я раньше работал в команде, где я был самым молодым членом на тот момент. И для меня очень важно, когда меня воспринимают всерьез и ценят работу, которую я делаю (Респондент №9).

Это также относится к идентификации миллениалов с организацией-работодателем. Они хотят, чтобы их воспринимали всерьез, они хотят, чтобы их слушали, потому что у них есть сильное желание изменить мир, они полны идей, как сделать его лучше.

2. Миллениалы очень трепетно относятся к понятию успеха, включая в него очень много факторов, помимо карьеры и места в организационной структуре. Они хотят преуспеть везде, уделять время семье, друзьям, вести активную социальную и культурную жизнь – и в тоже время иметь значимую работу, в которой они могут развиваться и которую ощущают как дело жизни.

И главное – все это еще должно быть идеально сбалансированно:

Успех – это когда ты достиг счастья, когда ты удовлетворен с тем, где ты сейчас находишься в каждой сфере жизни. Это когда ты достиг всего, чего хотел, когда у тебя есть чем поделиться с подрастающим поколением (Респондент №7).

Такая картина успеха сама по себе выглядит как едва достижимая, это порождает тревожность, которая отражается на поведении Миллениумов в организационной структуре – смена работы в одной корпорации (перемещение из отдела в отдел), смена корпораций, работодателей.

3. Мир меняется, организационные структуры меняются, ориентируясь на меняющийся, ускользающий мир, а Миллениумы испытывают большую

тревожность, связанную с этим, поэтому мигрируют из одной структуры в другую в поисках определенности и четкой системы продвижения.

Не находя ее, они вновь и вновь меняют организационную структуру, меняют траекторию карьеры.

Меня учили, что успех – это результат усердной работы (Респондент №6).

Миллениумы хотят определенности и стабильного карьерного роста от организационных структур, хотят ориентироваться в этих структурах как это делали их родители – поколение X или Бэби-бумеры.

Например:

Нету четкой схемы продвижения в компании. Это не работает так, что ты усердно трудишься и вдруг тебя повышают. Это работает как-то иначе, совсем не ясно для меня, неопределенно (Респондент №3).

4. На организационное поведение миллениалов напрямую влияет современный феномен восприятия времени, FOMO (в переводе с англ. fear of missing out – страх упущенной возможности), повышая тревогу и стимулируя мысли о смене работы, стагнации на нынешнем рабочем месте.

FOMO проявляется в опыте участников исследования по-разному, и страх упустить что-то важное связан с разными причинами и вызывается разными моментами. Эти причины тесно связаны с ценностями миллениалов.

- Чувство упущенной лучшей возможности

Некоторые респонденты упомянули наличие более выгодных вариантов в другой компании как причину смены работодателя.

Например, респондент №3 сменил работу, потому что искал лучшие варианты:

Ах, в общем, я менял работу каждый год. В какой-то момент это было нормально, потому что я двигался вверх по карьерной лестнице. Когда я начал работать, я работал учителем в детском саду, а затем я хотел чего-то большего и стал школьным психологом. В общем, это было перемещение от одного к другому, и я чувствовал, что не двигаюсь вверх по лестнице, но хотел попробовать разные вещи (Респондент №3)

Другую работу я покинул потому, что нашел более выгодный вариант. Так что это была лучшая возможность для меня, и я ушел на лучшую должность (Респондент №2).

Респондент чувствовал, что упускает лучшие возможности для своей карьеры, и это было причиной частой смены работы. Это также связано с кризисом самоидентификации миллениалов. Миллениалы хотят "попробовать разное, получить разнообразный опыт", чтобы найти место, где они могут устроиться. Они хотят понять, кто они такие, и поэтому, если они не могут найти себя в одной работе, они чувствуют беспокойство и постоянно следят за лучшими вариантами, лучшими работодателями.

Другие примеры из интервью с другими респондентами:

Это было не то, для чего я был создан. Я работал в этой компании только для получения опыта (Респондент №17).

Я осознал, что это не мое призвание, не моя отрасль (Респондент №14).

Потому что это не то, чем я хотел заниматься. Я не могу быть в этом выдающимся специалистом... В этом деле всегда буду таким же, без большого прогресса (Респондент №6).

- Чувство упущенного, «утерянного» времени

Миллениалы ценят разнообразие качественных переживаний. Это может быть связано с особым отношением миллениалов ко времени⁹⁸. Время крайне ценно для миллениалов, и они хотят максимально использовать его. Поэтому миллениалы не разделяют работу и личную жизнь, потому что работа занимает большую часть их времени и, следовательно, ценна для них. Они считают, что работа составляет самую большую часть их жизни, и хотят, чтобы их жизнь была полна смысловыми и приятными переживаниями.

И если в их жизни нет смысловых переживаний, миллениалы чувствуют, что тратят время своей жизни. Это чувство заставляет их менять работу.

Например:

⁹⁸ Howe N., Strauss, W. Millennials rising: The Next Great Generation. 1st ed. New York: Vintage Books, 2000. 415 p.

Я хочу иметь работу, которая мне нравится. Я не хочу тратить время на то, что я ненавижу только ради денег (Респондент №8).

Я считаю, что мне должно хотеться идти на работу каждый день (Респондент №2).

Я ушел с работы в финансах, потому что это было скучно, монотонно, рутинно. Там были одни и те же задачи каждый день. Я не чувствовал удовлетворения от того, что я делаю (Респондент №5).

Страх упустить возможность пережить захватывающие моменты также может быть связан с комплексным представлением об успехе для миллениалов. Для миллениалов успех включает в себя работу, которую они любят, и она для них более важна, чем зарабатываемые ими деньги.

Например, респондент №5 делится своим переживанием:

Я хочу делать то, чем я горжусь, я хочу деньги как часть этого, но это не все. Я просто хочу выяснить, чего я хочу, и гордиться тем, что я это делаю, находиться в положении, в котором я это делаю (Респондент №5).

Миллениалы хотят гордиться тем, чем они занимаются, и чувствовать, что время, проведенное на работе, обогащает и приносит смысловые переживания. Они ищут это в корпоративном мире, меняя работодателей, чтобы найти того, кто сделает их жизни полными захватывающих переживаний.

- Чувство упущенной возможности сделать мир лучше

Миллениалы хотят чувствовать, что их работа приносит что-то, что они оказывают влияние на жизни других людей, экологию, общество, институты и так далее. Они ищут работу и работодателя, которые заставляют их чувствовать, что они делают что-то значимое для мира. Они хотят чувствовать, что не тратят свою жизнь, чтобы облегчить свою тревожность, связанную с самоидентификацией

Например:

Я ненавижу свою работу, потому что мне не нравится мой босс, мне не нравится компания и продукты, которые мне приходится продавать. Каждое утро мне кажется, что я действую против своей воли. Но это временно, потому

что я хочу найти работу, которая заставит меня чувствовать, что это мое призвание, и я делаю разницу. Вот почему я собираюсь уйти (Респондент №6).

Я не вижу себя в будущем или как еще один номер в организации, где никто не знает, кто я и какая моя цель в компании или какой у меня потенциал. Я чувствую, что в большой организации люди не будут ценить ваши таланты. Вы просто потеряетесь в бассейне талантов. Кроме того, я чувствую, что, будучи из арабской страны, из страны третьего мира, я вижу, как не ценят людей, особенно сейчас, с войнами, бедствиями... И я просто хочу делать что-то, что помогает обществу и строит общество, а не разрушает его (Респондент №8).

Мой предыдущий работодатель не имел отношения к помощи обществу (Респондент №9).

Стремление миллениалов изменить мир можно объяснить их детским опытом. Ценности поколения формируются под влиянием множества факторов в детстве (до 12 лет) (Н. Ховэ и У. Страусс⁹⁹). Среди этих факторов важными являются глобальные экономические, культурные и институциональные циклы, ключевые события в мире, обсуждаемые важные темы и так далее. Когда миллениалы росли, в обществе активно обсуждались глобальные проблемы экологии, экономики, бедности и общества.

Сегодня же они взрослые люди с убеждением, что мир нуждается в их помощи¹⁰⁰. Современные миллениалы хотят помогать миру через свою работу, идеи и ценности, которые они поддерживают и верят в них. Для миллениалов важно выбирать работодателя, разделяющего те же ценности и поддерживающего те же идеи по улучшению мира.

Например, респондент №12 поделилась, что для нее важно на рабочем месте:

Что еще важно? Для меня важно, чтобы организация придерживалась хороших ценностей, таких как те, в которые я верю: помощь людям, влияние на

⁹⁹ Howe N., Strauss, W. Wave Theory. The International Economy. 1998. Pp. 62-65.

¹⁰⁰ Howe N., Strauss, W. Millennials rising: The Next Great Generation. 1st ed. New York: Vintage Books, 2000. 415 p.

жизнь людей, приоритет сотрудника, благополучие сотрудников, стимулирование участия сотрудников и подобное (Респондент №12)

И если работодатель или сама работа не отражает ценностей, в которые верят миллениалы, они чувствуют страх упустить время своей жизни, которое они могли бы потратить на работу, наполненную смыслом, в компании, которая пытается сделать что-то полезное для общества.

- Чувство упущенных возможностей для роста

Некоторые участники исследования отмечают отсутствие возможностей для профессионального и личностного роста в компании как причину ухода от работодателя. Миллениалы испытывают страх упустить возможность развиваться, когда на текущем месте работы им не предоставляется такой шанс. Они чувствуют, что упускают время своей жизни, которое могли бы потратить на инвестирование в свой собственный рост, профессиональное образование и так далее.

Например:

Потому что не было возможности продвижения. И также потому, что я хотел прийти сюда и получить степень магистра. Я хотел сделать что-то другое и действительно начать свою карьеру. Потому что моя предыдущая работа была как "промежуточная" (Респондент №10).

Я достиг своего потолка в этой компании, и больше не было места для продвижения (Респондент №13).

Не было возможностей для профессионального роста. Эта должность не соответствовала концепции моей профессии (Респондент №5).

Ну, хорошо, я ушел, потому что все еще чувствовал, что аспект роста был отсутствующим в той компании (Респондент №2).

Миллениалы ценят профессиональное развитие, потому что они ощущают напряжение конкурентных рынков сегодня. Они понимают, что рынок насыщен образованными и опытными профессионалами.

Респондент №1 поделился опытом ухода с работы для получения степени магистра и повышения своей конкурентоспособности на рынке:

Я чувствовал, что есть возможность роста, потому что это конкурентный мир, и он становится еще более конкурентным, так что даже если ты блеснешь степенью магистра, кто-то другой может выйти с докторской степенью и сделать это сложным. Так что я думаю, если бы я не пошел учиться сейчас, у меня не было бы никакой возможности в будущем, потому что я был на той точке, где мог уйти без последствий и продолжать учиться. Но если бы я продолжил и заключил контракт, мне пришлось бы работать, работать, работать, работать. Так что я почувствовал, что это было как раз то время, когда стоило уйти. Хотя, да, у меня были проблемы с тем, чтобы покинуть трудовую жизнь и снова стать студентом. Это было. Но в конечном итоге, я думаю, что это было долгосрочной перспективой, и мне удалось хорошо справиться, и мое образование принесет мне пользу в будущем (Респондент №1)

Кроме того, это желание ощущать прогресс и личное развитие на работе может быть связано с кризисом самоидентификации. Миллениалы хотят постоянного роста в своей карьере, потому что они ценят карьеру как большую часть своего успеха, и они хотят стать успешными и хотят, чтобы их работодатели участвовали в их успехе.

FOMO (страх упущенных возможностей) увеличивает текучесть кадров среди миллениалов, потому что этот вид тревожности заставляет их всегда чувствовать, что где-то есть лучший вариант, который от них ускользает. Когда эта тревожность становится невыносимой, миллениалы меняют работодателя, а иногда даже сферу деятельности.

Интервью показали, что миллениалы испытывают FOMO по разным причинам. Эти причины включают в себя чувство упущенной возможности найти лучшую работу, где они могли бы найти свое призвание; чувство упущенных значимых и захватывающих переживаний (которые они могли бы испытать в другой компании); чувство упущенной возможности внести вклад в индустрию и общество в целом и чувство упущенных возможностей для профессионального и личностного роста.

В ходе социологического исследования выявлены паттерны мотивов организационного поведения миллениалов, а также поведения в рамках карьерных супер-полей, с упором на влияние отношения миллениалов ко времени, выделяя феномен FOMO, который в свою очередь является продуктом цифровой эпохи, т.к. получил широкое распространение благодаря социальным сетям и повышенной цифровой мобильности информации и впечатлений.

В 2021 г. автором было проведено еще одно качественное исследование с упором на специфику миллениалов, сформировавшихся и проживающих на территории Российской Федерации.

Как было отмечено ранее, академические социологические исследования российского поколения Миллениум становятся все более актуальными, в том числе и в рамках поведения молодых людей на рынке труда и работы в различных отраслях. Для интерпретации статистики, согласно которой миллениалы часто меняют место работы, уходят в цифровое пространство и выбирают неочевидные траектории даже в консервативных организациях, требуются качественные исследования интерпретивистской природы, в традиции «понимающей социологии».

Методы исследования

В ходе исследования проведены 20 нарративных онлайн интервью, включающих использование видеозаписи. Данная особенность цифрового инструмента несет в себе потенциал для интерпретивистской рефлексии в силу возможности неоднократного воспроизведения встречи, и, как следствие, воспроизведение опыта для исследователя, обрабатывающего качественные данные.

После интервью, нарративы респондентов подверглись тематическому анализу с точки зрения карьерного габитуса поколения.

Особенности влияния цифрового пространства на технологию проведения глубинного онлайн интервью

Онлайн интервью предполагает взаимодействие интервьюера и респондента в опосредованном виртуальном, цифровом пространстве. Поэтому, прежде всего, важно рассмотреть особенности концепции присутствия и мобильности в контексте виртуальности. Вынужденная миграция в цифровое пространство, вызванная карантином в следствии пандемии коронавируса, не только стала ощутимым стрессом для общества и, в частности, для индивидов, но и выступила триггером для рефлексии относительно «реальности» виртуального присутствия. Безусловно, это стоит учитывать при анализе интервью, проведенных в 2021 г., т.к. часть данного опыта могла быть отрефлексирована респондентом и изменить его восприятие коммуникации онлайн и, как следствие, поведение.

Дж. Урри в рамках социологии мобильностей¹⁰¹ выделяет в том числе и виртуальную мобильность как особую форму, позволяющую находиться «не в то время и/или не в том месте», где человек находится физически. Таким образом, цифровое пространство и цифровая трансформация коммуникаций ставят под сомнение концепцию присутствия как нахождение в одном измерении на данный отрезок времени. Кроме того, оно меняет и представление о необходимости физического присутствия для овладения и пользования определенным капиталом.

Если воспринимать цифровую мобильность как способ преодоления физического расстояния, то из виду упускается создание «общего пространства», «третьего места», которое не является ни одной из физических точек, где находятся индивиды. Однако, как отмечал П. Бурдьё¹⁰², любое социальное пространство стремится по форме повторить физическое и, возможно, цифровое пространство, являясь социальным, также стремится повторить структуру физического измерения.

Как следствие, «третье место», созданное в момент взаимодействия индивидов посредством каналов виртуальной мобильности, стремится стать аналогом, симуляцией физического, привычного для людей, безопасного с точки зрения субъективного восприятия. В конструировании данного уникального

¹⁰¹ Urry J. *Mobilities*. London, Publ. Polity, 2007. 335 p.

¹⁰² Бурдьё П. Социология социального пространства: пер. с фр. / ответ.ред. перевода Н.А. Шматко – СПб.: Алетейя, 2017 – 288 с.

пространства, в случае с индивидуальным интервью, задействованы оба актора – интервьюер и респондент. Возможности исследователя в контроле окружающей среды во время интервью ограничены в сравнении с «классическим» интервью в физическом пространстве; интервьюер в условиях цифрового взаимодействия не способен самостоятельно задавать контекст, в котором проходит интервью в рамках исследования. С одной стороны, безусловно, возможно возникновение факторов, негативно влияющих на обстановку в пространстве проведения интервью – различные отвлекающие факторы: к примеру, физическое нахождение в офисе для конкретного респондента подразумевает множество факторов, не дающих сконцентрироваться на взаимодействии с исследователем.

Однако, участник исследования, обретая большую субъектность в создании виртуального места проведения интервью, способен в том числе обеспечить себе более комфортную среду, опираясь на индивидуальные особенности. Это может обрести неочевидные формы. Далее в качестве иллюстрации будет описан процесс проведения интервью в рамках исследования, проведенного автором в 2021 г. В процессе договоренности об интервью выяснилось, что респонденту комфортнее находиться в движении при разговоре, требующего больших затрат когнитивного ресурса, но, стоит отметить, что интервью в рамках исследования редко проводятся в формате «прогулки» интервьюера и респондента.

Цифровые инструменты коммуникации делают возможной «тонкую настройку» или даже «кастомизацию» (от англ. customization – индивидуализация под конкретного пользователя) пространства с обеих сторон. Потребности обеих сторон не вступают в конфликт, каждый участник взаимодействия находится в наиболее приятной, с индивидуальной точки зрения, обстановки, и таким образом, «третье место» – становится безопасным местом, что поспособствовало возникновению откровенного тона интервью, что позитивно отразилось на качестве эмпирического материала в рамках данной методики.

Формат онлайн интервью, в отличие от классического физического интервью, предоставляет дополнительные возможности для анализа. Воспроизведение видео записи обеспечивает дополнительный контекст, включая

эмоции и невербальное поведение респондента. С точки зрения социологии мобильности Дж. Урри, анализ онлайн интервью представляет собой особый вид мобильности с виртуальным перемещением во времени и пространстве. Это создает "третье место", где взаимодействуют оба актора, и исследователь наблюдает из метапозиции.

Технические возможности онлайн интервью улучшают анализ материала через призму теории габитуса П. Бурдьё. Хотя ограничения визуального обзора присутствуют, дополнительная информация о поведении респондента доступна для анализа. В проведенном исследовании это расширило возможности анализа габитуса миллениалов.

Выборку исследования составили:

- 20 миллениалов (9 мужчин и 11 женщин);
- самому старшему на момент исследования 34 года, а самому младшему 20 лет;
- все граждане России;
- у каждого респондента есть как минимум одно высшее образование;
- 15 из 20 проживают в Москве на момент исследования.

В качестве одного из критериев для выборки является наличие высшего образования. Это обосновано тем, что одной из особенностей поколения Миллениум, выделяющей его среди других – самый высокий уровень образованности¹⁰³, но все же стоит отметить, что выводы исследования релевантны только для миллениалов с высшим образованием.

Российские представители поколения миллениалов сформировали свою профессиональную идентичность в 2000-х и 2010-х годах, когда в мире стали актуальными такие понятия, как VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous) - мир характеризующийся нестабильностью, неопределенностью, сложностью и многозначностью¹⁰⁴. Этот период ознаменовался глобальными изменениями в социальных системах и активным перераспределением экономических,

¹⁰³ Радаев В.В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Социологические исследования. - 2018. - № 3(407). - С. 15-33.

¹⁰⁴ Vasilenko, L. Fractal-synergetic approach to the research of entrepreneurship in the non-profit organizations. Wisdom. Vol. 12 No. 1. 2019. Pp. 62–72.

культурных, символических и политических ресурсов в России после распада Советского Союза и кризиса 1990-х годов. Эти факторы оказали влияние на карьерные пути каждого миллениала в данном исследовании. Поэтому перед анализом поведения и мобильности представителей поколения Y с учетом их ценностей, рассмотрим, как этот контекст сказался на структуре карьерных областей и, как следствие, на поведении миллениалов и их карьерном представлении.

Перераспределение экономического капитала повлияло на выбор первой области образования у 12 респондентов. Среди них 7 - мужчины, что также отражает влияние гендерных ролей в России, где мужская роль традиционно связана с основным вкладом в семейный бюджет.

Перераспределение и продолжающаяся миграция культурного капитала, связанная с ускоренными процессами глобализации, сказались на нескольких областях занятости, включая градостроительство, науку, аналитику и информационные технологии (ИТ).

Например, в рассказе Респондента №1 (29 лет), работающего в образовании и науке в сфере урбанистики и градостроения, видно, что в период активной мобильности культурных практик в городском пространстве и усиления "европейского опыта" в градостроительстве, собственное стремление к такой работе возникло задолго до того, как появились ресурсы для его реализации в условиях перераспределения экономических и политических капиталов.

Был такой... Очень сильно выраженный кризис профессиональной идентичности, казалось непонятно, что делать, как будто действительно твои профессиональные компетенции востребованы на современном рынке труда (Респондент №1). Респондент здесь говорит о том, как оказался в ситуации еще не сформированного карьерного супер-поля в урбанистике на момент его выпуска из РАНХиГС при Президенте РФ в 2012 году.

Другой нарратив также наглядно демонстрирует, как движение культурного капитала в новых цифровых условиях преобразует определенные области деятельности и формирует карьерные пути. Респондентка №4 (24 года) активно

участвует как в образовательной сфере, так и в сфере международного коммуникационного консалтинга, и ее опыт иллюстрирует, как цифровая трансформация и изменяющиеся потребности влияют на эти области.

В своей роли консультанта по международному сотрудничеству, она замечает, что с развитием цифровых средств коммуникации ей больше не требуется физической мобильности для работы, и она все меньше зависит от наличия сотрудников на месте (в другом городе или стране). Это связано с качественными изменениями в сфере коммуникаций в контексте цифрового общества, где цифровое присутствие становится все более реальным, и экран компьютера или смартфона перестает быть барьером, ограничивающим пространство доверия.

Однако, как разработчица программ и преподавательница английского языка, она сталкивается с повышенной мобильностью знаний в контексте цифровой трансформации разных сфер жизни. Это дополнительно мотивирует ее к самообразованию и постоянному обновлению знаний.

У меня есть уже такая штука подготовленная [образовательная программа], а здесь в карантин, все началось онлайн, и вместо того, чтобы 15 раз ездить в другие города, я просто всех этих людей в один семинар заливаю, я один раз отчитала и все как бы. И я поняла к маю, что я заканчиваюсь, то есть у меня заканчивается информация (Респондент №4).

Перераспределение символического и политического капитала, прежде всего, повлияло на сферы, связанные с государственным управлением и обслуживанием. Это затронуло такие области, как военная служба, работа в государственных предприятиях и государственное управление. Нарратив респондентки №10 (31 год), работающей в сфере государственной корпорации, иллюстрирует, как она успешно продвигалась по карьерной лестнице до определенного момента. Этому способствовали не только существование "стеклянного потолка" для женщин-руководителей, но и застой в движении символического капитала, который концентрировался в руках определенной группы лиц.

Мне говорят: да, я понимаю, что ты стоишь в два раза больше, ты должна быть не главным спецом, а экспертом, но у нас штат закрыт...(Респондент №10).

На государственную службу и управление также оказывает влияние цифровизация и цифровая трансформация процессов:

Задачи, которые ты ставишь, они выполняют уже не по старой схеме, колхозной, а уже с учетом новых вливаний, новых идей. Тем самым цифровизируется процесс некий, обработка информации быстрее начинает происходить, и людям полезно, у них освобождается больше времени заняться своими делами (Респондент №16, 34 года).

Однако стоит отметить, что совокупное перемещение капиталов и его динамика хорошо иллюстрируются на примере рынка аналитики и консалтинга. Например, респондент №4 (25 лет), несмотря на свой небольшой опыт, привлек внимание крупного аналитического центра. Это произошло, в частности, из-за его образования в области "китаистики" в рамках программы "международное регионоведение". Позднее он стал консультантом-аналитиком по Китаю и Центральной Азии. Перенос капиталов в Китай напрямую влияет на аналитический рынок, что в свою очередь формирует карьерное поле для тех, кто работает в данной сфере. Таким образом, движение капиталов в период формирования миллениалов как профессионалов оказало влияние на их отношение к хаосу и неопределенности.

Среди участников исследования были выявлены схожие ценности, которые оказывают влияние на их организационное поведение и взаимодействие на рынке труда. Эти характеристики, характерные для поколения Y, также отражены в академической литературе (В.В. Радаев¹⁰⁵) и исследованиях крупных корпораций и консалтинговых агентств (Sherpa S Pro, Deloitte, PWC, Gallup), и они имеют важное значение для понимания поведения миллениалов в организационных и карьерных контекстах, а также составляют часть их карьерного габитуса.

¹⁰⁵ Радаев В. В. Раскол поколения миллениалов: историческое и эмпирическое обоснование. (Первая часть) // Социологический журнал. - 2020. - Том 26. № 3. - С. 30-63.

Одной из первых характеристик миллениалов, которую следует подчеркнуть, является стремление сделать мир лучше, внести свой вклад и приносить пользу обществу.

Мне было важно, чтобы не просто работать каким-то менеджером в деканате, который заполняет бумаги, ведомости студентов с их успеваемостью, а именно создавать, приносить (Респондент №9, 25 лет, предприниматель).

Я искренне верю, что моя цель – сделать максимум полезного для моего окружения, нынешнего и будущего, развить и самого себя, и все, что вокруг меня до какого-то предела, до которого я доживу. Будь то в рамках какого-то моего узкого круга, семьи, друзей или в рамках еще большего района, города, округа, страны, мира, земли, планеты, млечного пути (улыбается), я не знаю...но постараться действительно за тот период, который есть в моей жизни, сделать максимум полезного для моего окружения (Респондент №3, 25 лет, аналитик-консультант).

Другая важная ценность миллениалов, описанная еще основателями теории Н. Ховэ и У. Страуссом, находит свое проявление в сфере труда и профессиональной деятельности. Это стремление к сотрудничеству, объединению в команды и сообщества. Часто данная ценность проявляется через стремление к равноправию, плоским структурам и акцент на коллективном действии.

В первую очередь, команда, конечно. В первую очередь, это единомышленники, которые также в этом участвуют, также отдают себя каким-то схожим процессам, схожим задачам и так далее. С одной стороны, это команда нашей кафедры, те сотрудники, которые схожие ценности разделяют (Респондент №1, 29 лет, преподаватель и руководитель программ обучения).

Не так важно за какое количество денег, главное, чтобы быть в системе, которая бьется с моими интересами и понимает (Респондент №2, 26 лет, политик).

Хочется отдельно отметить особенное восприятие времени среди миллениалов, которое характеризуется ощущением его быстротечности, текучести и непрерывного движения вперед. Это ощущение вызывает тревогу, но в то же время стимулирует стремление достигать результатов быстрее и более эффективно. Именно по этой причине могло возникнуть впечатление, что молодое поколение Y желает всего и сразу, иногда подвергая их критике за инфантильность и неспособность к труду.

На самом деле миллениалы просто опасаются упустить возможности в условиях современного мира, где предлагается огромное количество выборов и впечатлений. Появление новых средств коммуникации, несомненно, способствует укреплению ценности взаимосвязи и способности объединяться в сообщества, но также усиливает тревожность относительно времени. Ведь появляются все новые способы и каналы для передачи опыта и ярких впечатлений. Вместе с процессом взросления у миллениалов возникает явление, называемое FOMO (Fear of Missing Out), которое не только связано с развитием социальных сетей, но также является следствием их взросления и вхождения в мир труда.

В 18 из 20 нарративов так или иначе проявлялась ценность времени, проявляющаяся и в желании быстрых результатов, и желании «успеть как можно больше» и не только касательно карьеры:

Не в нашем возрасте можно отсиживаться. То есть либо давайте развиваться, либо не обижайтесь, что мы там уходим (Респондентка №12, 31 год).

Я вообще не человек процесса, нужен результат: поработал – результат, поработала – результат (Респондентка №11, 29 лет).

Тематический анализ нарративных интервью показал, что данные поколенческие особенности оказали влияние на поведение миллениалов в карьерном супер-поле и, как следствие, являются частью карьерного габитуса.

Время как изменяющаяся структурирующая сила

Время может рассматриваться как составляющая, проникающая в социальную структуру и оказывающая воздействие на социальные практики. Р.

Мертон выразил концепцию социального аспекта времени, представленного как "социально ожидаемые длительности" для всех общественных процессов. Активные участники социальных процессов определяют свою субъектность в отношении времени, и это зависит от того, как они осознают время, будь то одержимость, апатия или другие факторы, а также как они воспринимают его структуру: циклическую, линейную или спиралевидную¹⁰⁶.

В контексте миллениалов можно отметить, что у них выражено особое восприятие времени, обусловленное их уникальным коллективным опытом. Ценность времени, как характерная черта для этого поколения, была впервые описана авторами оригинальной теории в книге "Millennials Rising"¹⁰⁷, в которой представлены результаты ряда исследований, проведенных в период с 1998 по 2000 годы.

В чем же заключается особенность отношений миллениалов и времени?

Во-первых, стоит отметить, что у миллениалов высокий уровень вовлеченности в социальный аспект времени. Они ощущают неотвратимость и "течение" времени как в маломасштабных, так и в более масштабных социальных процессах, что может вызывать у них чрезмерную тревожность и одержимость.

Примером подобной особенности является явление, известное как FOMO (страх упущенных возможностей) – это страх пропустить лучший момент, который мир может предложить в данный момент времени. Миллениалы считают этот процесс трагическим, так как, выбирая одну возможность, они чувствуют, что упускают другие выгодные возможности.

Из-за этой неспособности принять это как факт, миллениалы активно участвуют в различных сферах жизни, включая карьеру, стремясь избежать сковывания социальными ожиданиями и длительностями. В дальнейшем мы рассмотрим, как миллениалы могут влиять на структуру времени в данном контексте и как они становятся реформаторами временных процессов.

¹⁰⁶ Штомпка П. Социология социальных изменений / под ред. В.А.Ядова; пер. с англ. А.С.Дмитриева. - М.: АСПЕКТ-ПРЕСС, 1996. - 416 с.

¹⁰⁷ Howe N., Strauss, W. Millennials rising: The Next Great Generation. 1st ed. Vintage Books, New York, 2000. p. 105

Вернемся к понятию FOMO. Важно отметить, что в широком контексте это явление часто рассматривается как следствие развития социальных сетей, где каждый может создать привлекательный образ, который может сильно отличаться от реальной жизни. Люди становятся "лайфстайл" блогерами, стремясь заработать на трансляции "вдохновляющего" образа жизни и демонстрировать свои успехи, будь то в профессиональной или личной сфере.

Тем не менее, FOMO также можно считать характерным для миллениалов, так как это явление возникло в период становления представителей поколения Миллениум в качестве молодых взрослых и профессионалов. Из-за этой глубокой вовлеченности в жизненные процессы, включая социальные, у миллениалов возникает постоянное желание действовать и достигать быстрых результатов:

Я вообще не человек процесса, мне нужен результат: поработала – результат, поработала – результат (Респондентка №11, 29 лет, менеджер в НКО, поддерживаемой государством).

Я получил оттуда все, что я мог, и в какой-то момент я перестал расти, и нет, наверное... дальнейшего потенциала для роста. И поэтому, я так поступил. Что мотивирует? Результат – если я вижу результат, желательно, чтобы он был прямо здесь и сейчас (Респондент №3, мужчина, 25 лет, консультант-аналитик, специалист по Китаю).

Из-за этой особенности габитуса поколения может сформироваться ложное негативное представление о молодых людях – что им нужно «все и сразу», что в них отсутствует достаточное упорство, их даже могут обвинить в инфантильности (из-за настойчивого требования быстрого развития).

На самом деле, это является следствием страха сделать неверный выбор возможности, из того разнообразия, которое им предлагает современный, цифровой BANI мир (от англ. Brittle, Anxious, Nonlinear, Incomprehensible – Хрупкий, Тревожный, Нелинейный, Непостижимый).

Как упоминалось ранее, развитие новых форматов, несмотря на их плюсы и удобства, вызывает беспокойство, поскольку с усовершенствованием социальных

сетей и других коммуникационных каналов, улучшается и возможность контролировать визуальное представление "картинки" и жизненного стиля.

Чтобы попытаться определить, как миллениалы воспринимают время - как цикличное, линейное или спиралевидное, нужно обратить внимание на важный аспект окружающей среды, в которой представители этого поколения стали профессионалами и столкнулись с реалиями рынка труда.

Миллениалы, прежде всего, столкнулись с кризисными проявлениями в разных областях жизни, с ускорением мировых процессов и хаосом, вызванным абсолютной неопределенностью, которая стала характерной чертой VUCA-мира. Для них не было другой рабочей среды, кроме как постоянное ощущение движения в хаотичной структуре разных супер-полей без "путеводной карты". Этот карьерный габитус стал уже осознанным элементом для миллениалов.

Хаос придает им ощущение постоянного движения, к которому они привыкли, и без которого начинают чувствовать дискомфорт и фрустрацию, так как воспринимают его как важную часть своего времени:

Если бы я знал, какие у меня цели в жизни, наверное бы было бы не так интересно жить эту жизнь. Потому что вот это движение в неизвестность, оно как раз и приносит тот драйв, который поддерживает меня живым и побуждает просыпаться по утрам (Респондент №3, мужчина, 25 лет, консультант-аналитик).

Как отмечает Г. Малинецкий, если хаос рассматривать как движение, то согласно классическому определению в точных науках – оно заведомо не может быть строго линейным¹⁰⁸. Следовательно, если, будучи вовлеченным в осознание времени как хаотичной структуры, то в конечном итоге, преодолев тревогу и фрустрацию, можно разглядеть в этом большую свободу для маневра, свободу от ограничения количества траекторий в различных сферах жизни, включая карьерные пути. При этом, даже если миллениал пытается представить жизнь как «движение вперед», то все равно получается только непредсказуемо-извилистая

¹⁰⁸ Малинецкий Г.Г. Хаос. Структуры. Вычислительный эксперимент. Введение в нелинейную динамику. 3-е изд. - М.: УРСС.2001. - С. 10-25.

дорога, с многочисленными параллельными треками, и включающая свободу от классического определения карьеры:

Не люблю двигаться вверх, люблю двигаться вперед. Слишком для меня абстрактно – движение вверх, непонятно что там. А вот серпантин – это прикольно, ты не видишь, что за поворотом, но вот-вот повернешь и увидишь. Непредсказуем другой поворот, но ты тоже его вот-вот и видишь. А движение вверх или лестница...непонятно же, ты не видишь этой лестницы, это может привести к краху... (Респондентка, 21 год, переводчица).

Однако в этой свободе часто присутствует элемент беспокойства, связанный с ускорением процессов в мире. Все движется быстрее, и цифровое общество также ускоряет этот процесс. Миллениалы чувствуют необходимость держаться впереди этого потока. С одной стороны, это может быть для них комфортно, с другой стороны, этот быстрый поток движется по нелинейной и хаотичной траектории, что и является источником их тревожности.

Это отражается на способе организации собственной жизни, применяя к планированию философию гибкого управления Agile:

Я вообще не вижу смысла ставить себе какие-то цели на 10-20 лет. Скорее планирую жизнь по-agile (Респондент №2 политик, бывший государственный служащий, 26 лет).

На примере рассказа респондента №2 можно наблюдать, что даже в такой традиционной сфере, как государственная служба, молодой человек строит свою карьеру в манере, характерной для миллениалов. Он переходит из одного министерства в другое за короткий период времени, постоянно в поиске новых возможностей и ощущает фрустрацию от ощущения "стагнации".

Этот респондент не считает необходимым устанавливать долгосрочные цели, так как он становился профессионалом уже в условиях перемен и неопределенности, характерных для VANI-мира. Для него хаос воспринимается как неотъемлемая часть жизни, иногда в негативном свете, но иногда как нечто, без чего он чувствует себя скованным и ограниченным. Условия "нормальной

аномии", по терминологии Василенко¹⁰⁹, стали для представителей поколения Миллениум своего рода "естественной средой обитания":

Мне помогло то, что я умею жить и работать в условиях полной неопределенности – то есть, когда непонятно вообще ничего. Я просто написал и не знал, что мне предложат, но я был готов заведомо. Мне кажется, это очень важный момент, такой карьерный и вообще, для миллениалов, свойственный, наверное, не знаю... (Респондент №2, мужчина, 26 лет, политик, бывший государственный служащий).

Так как миллениалы ощущают многовекторность временных процессов, они переосмысливают социально ожидаемые длительности привычных социальных практик, включая карьерные траектории. В представленном нарративе мы видим проявление "пересборки" традиционной карьерной траектории в государственной службе, описанное респондентом. Он акцентирует внимание на том, что такое быстрое и нетрадиционное развитие становится возможным только в условиях хаоса, когда организационная структура (в данном случае, министерства) начинает изменяться. Подобные изменения создают возможность для свободной реорганизации - перехода в другие подразделения, неожиданного продвижения в должности из-за изменений в организационной структуре или даже увольнения без долгосрочных негативных последствий для будущей карьеры.

Как в государственных, так и в коммерческих организациях, миллениалы переосмысливают и реконструируют социально ожидаемую длительность работы в конкретной компании и иногда даже в сфере деятельности в силу вовлеченности в восприятие хаотичной и стремительной природы времени в современном обществе.

Очень изменилось ощущение карьеры, изменился рынок России во всяком случае, вот и здесь тоже, раньше, чтобы у тебя была крутая карьера, нужно было от 30 лет просидеть в одной компании, лифт внутри компании. Сейчас как бы у тебя технически нет возможности в одной компании, и теперь для того,

¹⁰⁹ Василенко Л.А. "Нормальная аномия": трансформация институтов в условиях сложного социума. Научный результат. Социология и управление. – 2018. – №3. – С. 45-55.

чтобы получить больше денег или выше позицию, нужно поменять работу. И если ты меняешь работу реже, чем раз в 2 года, то что-то с тобой не так (Респондентка №4, женщина, 24 года, преподавательница, создательница образовательных проектов).

То есть у меня всегда ключевой этап, когда ты все наладила, у меня все работает, я уже как бы готова к тому, чтобы меня повысили. У меня если, ну год не повышают – я ухожу (Респондентка №12, женщина, 31 год, управляющая центра развития бренда работодателя, государственная корпорация).

Однако, наличие новых возможностей для успешного карьерного роста не исключает сопутствующей тревожности, связанной с желанием представлять себя как "идеальный образ" перед важными людьми, сверстниками и подписчиками. Феномен FOMO может оказать влияние на различные аспекты жизни, включая сферу карьеры.

Этот образ, который миллениал создает, можно рассматривать как комплексный "аватар" (если использовать терминологию из социальных сетей) или "персонажа" (если прибегнуть к метафоре онлайн-игр, которые популярны среди миллениалов или художественный нарратив). Этот образ многоаспектен и, следовательно, требует многообразия выражений личности:

Люблю быть многогранным, и хотя бы где-то что-то по кусочкам познать» – респондент №5, мужчина, 29 лет, военный диспетчер.

...я больше, чем мое продвижение по карьерной лестнице (Респондентка №18, женщина, 26 лет, копирайтер).

Отдельно хочется выделить признание в социальных сетях как маркер успешности в профессиональной сфере для миллениала:

Не знаю, может когда я выпущу какую-то книгу или что-то такое произойдет, я скажу "о, вот пришел успех" или наберу 100к подписчиков, не знаю, что-то такое произойдет, я позвоню тебе и скажу, вот теперь я успешен (смеется) (Респондент №3, мужчина, 25 лет, консультант-аналитик).

Это желание поспевать за ускользающим миром, новорожденными трендами и постоянно возникающими обновленными знаниями может как

мотивировать, так и демотивировать миллениала, давать ему чувство, что его «никогда не будет достаточно»:

А когда уже вот это узнаешь, тебе становится не очень интересно и нужно что-то новое, чтобы дальше не сидеть и не деградировать (Респондентка №7, женщина, 25 лет, начальница пункта видео конференц связи).

Стоит добавить, что эта концепция «лучшей версии себя» – лежит в основе определения успеха для миллениалов – это не просто многовекторное движение, а движение практически во всех сферах жизни: развитие как профессионала, развитие как личности, как гражданина, как части сообщества (включая и семью).

В анализе нарративов миллениалов из выборки обнаружены общие черты, которые не рассматриваются в академической литературе, как в российской, так и в англоязычной. Эти характеристики связаны с процессом самоопределения миллениалов как в карьерном аспекте, так и в социальной структуре общества в целом.

Основная часть интервью включала вопросы, касающиеся жизненных целей, понимания таких понятий, как "карьера", "успех", и их связи с самоидентификацией. Далее будут рассмотрены основные группы формулировок указанных выше явлений и их взаимосвязь.

Ответы респондентов на вопрос "какие у вас цели в жизни?" можно разделить на две категории. Одна группа респондентов воспринимает этот вопрос как что-то более глубокое и философское, аналогичное формулировке "какой смысл вашей жизни?" Это отражается в том, что ответы на данный вопрос становятся частью их попыток определить собственное место в мире. Респонденты оперируют более широкими смысловыми концепциями, часто связанными с ценностями и амбициями поколения, такими как стремление к улучшению мира:

Ну...конкретно я вам точно не отвечу. Я хочу быть полезным. Вот и все (Респондент №13, 34 года, руководитель IT отдела библиотеки Красноярского края).

Ну вот глобальная цель – это личное счастье. Личное счастье, наверное, мое и личное счастье людей, которые меня окружают, которые мне не безразличны (Респондент №9, предприниматель, 25 лет).

Другая категория респондентов воспринимает вопрос более приземленно и конкретно, при этом используя инструменты целеполагания, которые относятся к современным «гибким технологиям управления», подстраиваясь под контекст меняющегося VUCA мира:

Не вижу смысла ставить себе какие-то цели на 10-20 лет, потому что, ну, я пытался это сделать, когда работал на госслужбе, рисовал себе какие-то модели и так далее, а что толку? Поэтому каких-то глобальных целей, кроме как по 5-леткам, я себе не ставлю... Всегда, когда 5-летка заканчивается, ты просто садишься, рефлексируешь, и понимаешь, что так вот правильно и неправильно, туда идем или не туда идем. Вот я верю в такое планирование жизни по agile, так скажем (Респондент №2, 26 лет, политик).

Как бы ты не достигнешь целей, пока у тебя не цель для начала, потому что очень часто, мы думаем, что у нас есть цель – помечтали, подумали о чем-то, а потом через полгода "какого фига у меня этого нет, почему я этого не делала, сформулируй нормально, по SMART¹¹⁰ так далее, поехали"...Ну можно не по SMART-у, а по другим, но я думаю SMART (Респондентка №4, 24 года, разработчица образовательных программ).

Среди более конкретных категорий целей, выявленных в нарративах, часто встречаются "карьера" и "семья". Замечено, что "семья" всегда упоминается в контексте "карьеры" и/или "самореализации" и не рассматривается как отдельная цель (15 из 20 респондентов выразили намерение создать семью или указать на ее наличие).

Исследования российских миллениалов, проведенные В.В. Радаевым в 2018 году, показали, что миллениалы менее склонны к вступлению в брак и планированию семьи по сравнению со старшими поколениями. Это явление

¹¹⁰ SMART – мнемоническая аббревиатура, используемая для описания техники целеполагания в проектном менеджменте, где цель должна соответствовать критериям: Specific (Конкретный), Measurable (Измеряемый), Achievable (Достижимый), Relevant (Согласованность), Time bound (Ограниченный во времени).

интерпретируется как "инфантилизация" или отсрочка взросления, где критерии взрослости, такие как брак, семья и дети, оказываются отложенными.

Однако ответы на вопросы о целях также выявили еще одну категорию, которая, по сути, подрывает само понятие "цели" в условиях хаоса и неопределенности, с которыми сталкиваются миллениалы в своем профессиональном и личном развитии. Эти факторы влияют на их процесс взросления и формирования как "молодых взрослых", и этот процесс смещается по сравнению с более старшими поколениями.

Если бы я знал, какие у меня цели в жизни, наверное бы было бы не так интересно жить эту жизнь. Потому что вот это движение в неизвестность, оно как раз и приносит тот драйв, который поддерживает меня живым и побуждает просыпаться по утрам (Респондент №3, 25 лет, консультант-аналитик).

Я ни за что не цепляюсь, я ни во что не упираюсь... А смысл? Я просто нахожусь в состоянии потока, и мне это нравится (Респондентка №10, 20 лет, брокер).

Тот же самый хаос, воспринимаемый в 2010-х миллениалами как разрушительная сила, не дающая им реализоваться как профессионалам и личностям, воспринимается миллениалами, которые составили выборку исследования, как инструмент для роста; как то, что дает свободу, в том числе свободу от невротичной, связанной с идеальной картинкой успешного человека, концепции «баланс работа-жизнь»:

И это не то, что сильно нужно разделять, это все твоя жизнь...Я не в поиске карьерной эффективности, а просто осознаю, что это часть меня, я это делаю не ради заработной платы или еще чего-то, а потому что классные задачи, пробую их решить, какие-то важные дела тоже делаю. Просто жизнь, не знаю! (Респондент №1, 29 лет, руководитель образовательных программ, преподаватель).

Таким образом, переходя к пониманию карьеры и успеха миллениалами, которые сильно связаны с самоопределением, самоидентификацией поколения,

одной из формулировок определения «карьера» как раз и является то, что карьера – это часть жизни, неотделимая от нее:

Я не разделяю, это просто часть полностью моей жизни. Работа – это моя жизнь. Как будет в будущем? Не знаю. Мне нравится чувство постоянного нахождения в потоке (Респондентка №10, 20 лет, брокер).

Вторая группа респондентов рассматривала карьеру как средство для саморазвития. Это соотносится с популярным среди участников исследования видением успеха как достижения самореализации и ощущения собственного счастья, которое связывается с внутренним состоянием.

Для многих из них внутреннее ощущение счастья связано с положительной ретроспективной самооценкой и чувством гармонии собственной идентичности в данный момент.

Я провернул это дело, у меня получилось, это кому-то нужно и все, вот это вот успех. Когда я понимаю, что все вокруг как бы не в мою пользу, и я перестаяю приносить эту пользу, и в связи с этим вокруг рождается какой-то негатив, то я уже чувствую себя ни хрена не успешным (Респондент №10, руководитель отдела IT краевой библиотеки).

Если ты чувствуешь себя хорошо, уверенно, комфортно с теми людьми, которые тебе нравится, если ты делаешь то, что тебе нравится, ты делаешь свою работу, не важно какая, за те деньги, которые тебе нравятся – все значит о'кей у тебя в жизни, ты успешный! (Респондентка №10, брокер, 20 лет).

Таким образом, для определенной группы миллениалов успех и счастье связаны с самоопределением, и они используют "карьеру" и "семью" в качестве инструментов для этого. Другие миллениалы включают в свои определения успеха дополнительные факторы, такие как "статус" и "капитал", чтобы расширить инструментарий для самоидентификации и самоопределения.

Важно отметить, что для миллениалов "статус" не всегда означает высокую позицию в иерархии или продвижение по "карьерной лестнице". Он скорее оценивается как признание со стороны профессионального сообщества и других общественных групп, включая различные аудитории в социальных сетях:

Не знаю, может когда я выпущу какую-то книгу или что-то такое произойдет (смеется), я скажу "о, вот пришел успех" или наберу в твитере 100к подписчиков! (Респондент №3, аналитик-консультант, 25 лет).

Однако в некоторых нарративах присутствует и стремление быть универсальным и удерживать все доступные инструменты в руках, что может оказаться непрактичным. Один из участников исследования, которого можно считать "зрелым миллениалом" (34 года на момент интервью), выразил это стремление. Возможно, его вывод основан на богатом жизненном опыте:

В процессе жизни быть успешным – ты меняешься, иногда в одной сфере добиваешься, иногда в другой, стабильно успешным быть...вряд ли возможно (Респондент №16, руководитель центра конференц связи, гражданский активист, 34 года).

Также следует выделить группу нарративов, в которых миллениалы отклоняются от традиционного понимания карьеры. В этих нарративах присутствуют негативные ассоциации с традиционными определениями карьеры, которые, по мнению респондентов, кажутся им ограничивающими и устаревшими, похожими на "лестницу", которая сдерживает их широкое и разностороннее развитие:

Успех и карьера – такие слова, которые ну, не про сейчас, они немного остались в прошлом веке. Сейчас как бы у тебя технически нет возможности расти в одной компании, и теперь для того, чтобы получить больше денег или выше позицию (прим. – респондентка подразумевает, что более высокая позиция в контексте компании – это продвижение вверх по карьерной иерархии; т.е. рост здесь или номинальный по должности, или с точки зрения увеличения заработка), нужно поменять работу. И если ты меняешь работу реже, чем раз в 2 года, то что-то с тобой не так (Респондентка №4, 24 года, консультантка, разработчица образовательных программ).

Следует отметить, что подобное мнение особенно активно высказывают миллениалы младше 25 лет, а также те из них, кто ещё не вступил в брак. Это может влиять на их ответы и отражать тенденцию миллениалов к поиску свободы

от обязательств, связанных с созданием собственных семейных единиц (брак, дети, имущество, привязывающее к конкретному месту проживания). Это не обязательно означает, что миллениалы не взрослеют, так как они не видят в браке, детях и привязанности к одному месту основных признаков взросления.

Тем не менее, ценность семьи и близких отношений все еще явно присутствует среди миллениалов. Это свидетельствует о значимости для них такой ценности, как коллаборация, стремление объединяться в группы и сообщества, даже на более мелком уровне. Именно подобную риторику используют крупные компании (LinkedIn, Virgin, Deloitte и др.¹¹¹), при рекрутменте миллениалов, обещая им атмосферу семьи, «компаний как большой семьи».

Основываясь на анализе эмпирического материала, автором сформулированы следующие выводы:

Карьера для миллениалов – многовекторное движение, которое может быть как вертикальным, так и горизонтальным в различных областях. Стремление к многовекторности обусловлено той частью карьерного габитуса, которая связана с ценностями поколения миллениум и коллективным опытом формирования как профессионалов в один и тот же временной промежуток.

Миллениалам важно постоянно чувствовать себя «в движении», т.к. одной из их ключевых поколенческих ценностей является специфичное чувство времени, при этом «движение» в глазах миллениалов – не всегда продвижение, но постоянные изменения, подобное восприятие сформировано BANI миром (что является важной частью габитуса).

Такое восприятие мира отражается в отказе от установления долгосрочных целей в пользу гибкого проектного подхода, включая применение философии Agile для планирования краткосрочных и среднесрочных целей.

Для миллениалов, карьера интерпретируется как путь к личному развитию и совершенствованию. Этот путь не обязательно связан с продвижением по

¹¹¹ Хоффман Р. Семья же не может уволить своего ребенка? // Управление персоналом. - URL <https://www.top-personal.ru/issue.html?3766> (дата обращения 06.03.2024).

иерархической лестнице, а включает в себя развитие профессиональных навыков, приобретение знаний, расширение компетенций, и личностное развитие. Показателями движения в этом направлении могут быть частота профессионального и внепрофессионального обучения, частота смены сферы деятельности или места работы, а также участие в общественной жизни с целью улучшения мира, включая поддержку НКО, волонтерство, активизм (в том числе гражданский), работу в компаниях, активно участвующих в общественной жизни, и изменения в образе жизни, воздействующие на окружающую среду.

Стоит подчеркнуть, что для миллениалов карьера выполняет роль инструмента самоопределения и оценки их положения в социальной структуре. Это оценивается не только через должность, но и через статус как профессионала и личности.

Важным аспектом является их "личный бренд" в цифровом пространстве, включая популярность в социальных сетях. Эта популярность может измеряться как с помощью индивидуальных метрик профилей в социальных сетях, так и качественными показателями, такими как признание среди узкоспециализированной аудитории и участие в мероприятиях в качестве экспертов.

Результатом исследования 2021 г. стало построение системы карьерного габитуса поколения, представленная на Приложении №2, Схеме 1.

Система карьерного габитуса поколения Миллениум включает:

- особое отношение поколения Миллениум к пониманию карьеры.

Карьера - это для них личный проект, в котором может быть отражена индивидуальность, личность, возможность самовыразиться через разные сферы деятельности. Цифровое общество открывает перед миллениалами широкие возможности для самовыражения за счет повышенной виртуальной мобильности.

- уникальное отношение к такой категории как «время». Миллениалы рассматривают его как сложную структуру, с активным участием в процессе его

проживания и переосмыслением общественных ожиданий по длительности событий.

- основные ценности этого поколения: стремление к улучшению мира, потребность в сообществе и стремление к достижению баланса между работой и личной жизнью.

- Навыки, приобретенные в BANI-мире, в котором они развиваются, характеризуются открытостью к новым знаниям, ограниченным горизонтом планирования и способностью действовать в условиях неопределенности.

Система карьерного габитуса в своей основе включает в себя ценности. Они являются ядром карьерной мобильности, (т.к. определяют набор диспозиций, влияющий на поведение и, как следствие, перемещения в структуре в рамках карьерных супер-полей,) а также представить статусно-ролевой портрет поколения Миллениум на основе анализа эмпирических данных.

Система карьерного габитуса включает в себя и статусно-ролевой портрет поколения Миллениум (или миллениалов). Он может быть описан следующим образом.

Статусные характеристики:

1. **Образование** – высокий уровень образования, среди миллениалов многие обладают высшим образованием и стремятся к постоянному обучению.

2. **Цифровая грамотность** – являются первым поколением, полностью взрослым в эру цифровых технологий. Они умеют эффективно использовать современные технологии для своих нужд.

3. **Социальные сети и онлайн-присутствие** – очень активны в социальных сетях, используют их для общения, создания контента и поддержки личного бренда.

4. **Гибкий рынок труда** – возможность заниматься различными видами деятельности, предпринимательством, удаленной работой. Миллениалы стремятся к гибкости в выборе карьерного пути, а цифровое общество дает им такую возможность, предоставляя перспективы онлайн-обучения (включая и высшее образование) из любой точки страны и мира, дистанционной работы в

ведущих компаниях, без переезда, а также высокой мобильности знаний, идей, культурного капитала за счет высокой мобильности цифрового пространства.

Релевые характеристики:

1. **Цифровые граждане (смарт-граждане)** – выступают в роли активных участников цифрового общества, где они создают, делятся и потребляют цифровой контент.

2. **Создатели контента** – многие из миллениалов являются активными создателями контента в блогах, видеоблогах, подкастах, социальных медиа.

3. **Сторонники социальных движений** – часто принимают активное участие в социальных движениях, ставят вопросы социальной справедливости и экологии.

4. **Баланс работы и личной жизни** – особенно важен для миллениалов баланс между работой и личной жизнью. Они стремятся к гибким графикам и ценят возможность сочетать карьеру и личные интересы.

Статусно-ролевой портрет поколения Миллениум в России непосредственно отражает особенности цифрового общества. И этот портрет может служить основой для понимания их поведенческих особенностей в различных контекстах, включая карьерную мобильность в контексте цифрового общества в России.

В контексте цифрового общества миллениалы проявляют уникальные черты. Они вовлечены во всеобъемлющий процесс цифровизации, проявляя повышенную цифровую грамотность и умение оперировать информацией в виртуальной среде. Миллениалы демонстрируют высокий уровень образования и стремление к постоянному самообучению, что является неотъемлемой частью цифровой эпохи.

Одним из ключевых элементов статусно-ролевого портрета миллениалов является их карьерный габитус. В контексте цифрового общества это отражается в стремлении к гибкости, мобильности и постоянному профессиональному развитию. Миллениалы предпочитают гибкие формы работы, в том числе

удаленную, и активно стремятся к созданию своего бренда в цифровом пространстве.

Ценностные ориентации миллениалов также отражают дух цифровой эпохи. Они ценят инновации, гибкость, объединение в сообщества (в том числе виртуальные), что согласуется с основными ценностями цифрового общества. Миллениалы активно выстраивают свои социальные и профессиональные сети в онлайн-пространстве, используя цифровые платформы для общения, обмена информацией и самореализации.

Таким образом, статусно-ролевой портрет поколения Миллениум в России является своего рода зеркалом цифрового общества, отражая его основные черты и динамику. Это поколение олицетворяет новую эру, где цифровые технологии проникают во все сферы жизни. Система карьерного габитуса важна для определения дизайна карьерной стратегии и для построения модели карьерной мобильности поколения Миллениум в целом.

2.2 Дизайн карьерных стратегий поколения Миллениум в цифровом обществе

Карьерный габитус, описанный выше, является основой для разработки дизайна карьерной стратегии. Дизайн карьерной стратегии – это процесс разработки и планирования индивидуальной траектории развития в карьере. Этот процесс включает в себя определение профессиональных целей, выбор наилучших путей и методов достижения успеха в карьере. Он охватывает анализ сильных сторон, интересов, ценностей, а также учет внешних трендов и рыночных условий. Разработка карьерной стратегии помогает принимать обоснованные решения, успешно осуществлять переходы между должностями и эффективно адаптироваться к изменениям на рынке труда.

В 2022 г. с целью тестировки гипотез, сформулированных на основе качественных исследований, проведенных в 2021 г. и описанных в пункте 2.1, проведено количественное исследование.

Гипотезы были сформулированы следующим образом:

- Миллениалы определяют карьеру как личный проект, в котором человек может отразить свою индивидуальность, личность, самовыразиться через разные сферы деятельности;

- В карьерный габитус миллениалов входят такие ключевые ценности как желание делать мир лучше, баланс-работа жизнь как приоритет, стремление к объединению и потребность в единомышленниках на рабочем месте;

- Миллениалы имеют специфическое отношение ко времени, в связи с чем имеют узкий горизонт планирования (гибкий проектный подход к карьере), склонны часто менять работодателя и сферы деятельности;

- Представители поколения Миллениум привыкли действовать в условиях неопределенности (как следствие формирования в BANI-мире и процессе становления цифрового общества) и планировать свою жизнь, опираясь на проектный подход.

Данные были собраны с помощью интернет-опроса, выборку составили:

- 502 человека,
- Все представители поколения Миллениум
- 241 респондент из г. Москва,
- 70% выборки – женщины, 30% – мужчины,
- 83% респондентов младше 35 лет

Выборка не сбалансирована с точки зрения гендера и географии, но, чтобы это не отразилось на качестве полученных данных, был проведен анализ корреляций между данными категориями и типовыми ответами.

Был применен метод корреляции V-Крамера (Cramer's V) – это статистический инструмент, используемый для измерения степени ассоциации или зависимости между двумя категориальными переменными в таблице сопряженности. Более подробно процесс поиска и вычисления корреляций представлен в приложении №4.

Обоснование выборки количественного исследования

Необходимый объем выборки – объем (численность) выборочной совокупности, который с определенной вероятностью обеспечит заданную точность результатов наблюдения (при проектировании выборочного наблюдения с заранее заданным значением допустимой ошибки).

При генеральной совокупности 28190490 человек (городское население Российской Федерации с 23 до 42 лет на 2023 г.),¹¹² доверительной вероятности 97% и доверительном интервале 5%, оптимальный объем выборки для опроса составляет не менее 476 человек.

Автором представлены результаты тестирования гипотез относительно карьерного габитуса поколения Миллениум (полностью в виде диаграмм представлено в приложении №1):

Какое определение карьеры вам ближе?
502 ответа



Рис. 1. Результаты количественного исследования

- Более 50% респондентов отметили самое подходящее определение карьеры: «Карьера – это мой личный проект, в котором я могу выразить свою индивидуальность, самовыразиться через разные сферы деятельности»; 40,6% обозначили определение карьеры в качестве прямой траектории развития как

¹¹² <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284>

профессионала и только 9% воспринимают карьеру как движение вверх по карьерной лестнице.

- Поколению Миллениум свойственен **узкий горизонт карьерного планирования**: около половины (50,2%) респондентов обозначили текущий горизонт планирования карьеры и профессионального развития как не превышающий 1-3 года; более четверти опрошенных и вовсе планируют в рамках 1 года и чуть менее четверти (23,7%) планируют карьерное развитие на 5 лет и больше.

Важно ли вам, приносит ли ваша работа пользу обществу?
502 ответа

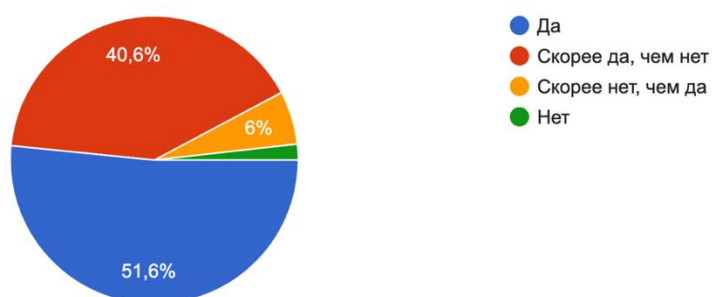


Рис. 1.2 Результаты количественного исследования

- Относительно ценностей в рамках организационного поведения, 51,6% респондентов отметили, что им важно, чтобы их работа приносила пользу обществу и еще 40% ответили «скорее да, чем нет».

- Более 70% респондентов отметили, что баланс работа-жизнь очень важен, и они стараются к нему стремиться.

Как вы относитесь к работе в условиях неопределенности в мире?

502 ответа

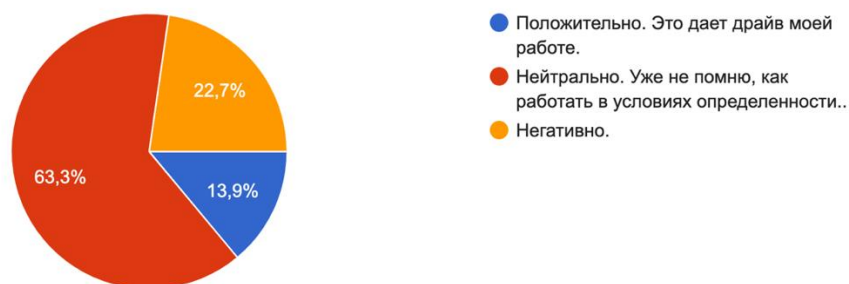


Рис. 1.3 Результаты количественного исследования

- Миллениалы нейтральны к работе в условиях неопределенности и уже не помнят, как существовать в определенности – именно такой ответ выбрали 63,3% респондентов.

Результаты исследования 2022 г. подтверждают гипотезы относительно карьерного габитуса миллениалов, составленные на основе качественных исследований 2017 г. и 2022 г.

Опираясь на знание о дизайне карьерного габитуса поколения Миллениум, считаем, что общие черты карьерного и организационного поведения, описанные молодыми людьми в ходе интервью и интернет-опроса складываются в концепцию портфельной стратегии карьеры.

Портфельная стратегия карьеры (или карьерный портфель¹¹³) – это подход к развитию профессиональной карьеры, включающий в себя управление несколькими разнообразными и взаимосвязанными проектами, работами или занятиями вместо традиционной однократной карьерной траектории в одной организации или сфере.

Основные черты портфельной стратегии карьеры описаны О.И. Писаревской и включают в себя¹¹⁴:

¹¹³ Охременко И. В. "Карьерный портфель": влияние альтернативных видов труда и нестандартных форм трудового поведения на уровень вторичной занятости в России // Социально-политические науки. – 2023. – Т. 13, № 1. – С. 80-86.

¹¹⁴ Писаревская О. И. Авторский семинар. Карьера для поколения NEXT: новые возможности карьерного портфеля / О. И. Писаревская // Туризм: право и экономика. – 2006. – № 2. – С. 14-29.

1. **Разнообразие:** люди, использующие портфельную стратегию, активно развивают несколько компетенций или сфер деятельности одновременно. Они могут работать, например, как фрилансеры в нескольких областях или иметь несколько частичных рабочих мест.

2. **Гибкость:** этот подход позволяет адаптироваться к изменениям на рынке труда и экономике. Люди, использующие портфельную стратегию, могут более гибко реагировать на новые возможности и вызовы.

3. **Развитие навыков:** частое переключение между различными проектами и сферами деятельности способствует постоянному развитию навыков. Люди, использующие портфельную стратегию, часто становятся экспертами в нескольких областях.

4. **Самоопределение:** этот подход позволяет более полно самореализовываться и находить удовлетворение в разных аспектах жизни и работы. Люди могут выбирать проекты, которые соответствуют их интересам и ценностям.

5. **Риск и вознаграждение:** портфельная стратегия карьеры может быть связана с большими рисками, но также предоставляет возможность для больших наград. Успешное управление карьерным портфелем может привести к высокому доходу и удовлетворению от работы.

6. **Сбалансированность:** люди, использующие этот подход, могут стараться создать баланс между работой и личной жизнью, выбирая проекты и занятия в соответствии с собственными потребностями и обстоятельствами.

Портфельная стратегия карьеры становится все более популярной в контексте BANI-мира и формирующегося SHIVA-мира в силу своей гибкости, потенциалу к многовекторности, многокомпонентности, вариативности, что напрямую коррелирует с пониманием карьеры для поколения Миллениум.

Карьерный портфель миллениалов, как стратегия, включает в себя: карьерный габитус, навыки навигации в BANI-мире и цифровом обществе, навыки гибкого планирования, ценности как основу выбора вектора развития

(ценностно-ориентированный подход), обновляющуюся систему знаний (концепция life-long learning (от англ. «обучение на протяжении всей жизни»)).

Карьерный габитус как часть портфеля включает в себя:

- Определение карьеры как личного проекта, включающего в себя разные сферы деятельности, а также как инструмента самовыражения;
- Специфическое отношение миллениалов ко времени как к нелинейной структуре, сильная вовлеченность в процесс проживания времени и переосмысление социально ожидаемых длительностей процессов;
- Ценности поколения: желание делать мир лучше, необходимость в единомышленниках, баланс работа-жизнь;
- Контекст развития BANI-мире: открытость к новым знаниям, узкий горизонт планирования, умение действовать в условиях неопределенности.

Следует отметить, что ценности, как основа для выбора вектора развития, включают в себя поколенческие (часть карьерного габитуса) и личные; а навыки навигации в BANI-мире включают гибкое планирование, эффективную работу в условиях неопределенности и life-long learning (от англ. «обучение на протяжении всей жизни»), как создание и поддержание обновляющейся базы знаний.

Дизайн карьерного портфеля поколения Миллениум так же представлен в виде схемы в приложении 2.

Карьерный портфель миллениалов – это гибкая стратегия карьеры портфельного типа, включающая в себя ряд ключевых элементов. Среди них карьерный габитус, способность к навигации в BANI-мире и цифровом обществе, гибкое планирование, учет ценностей при выборе направления развития, а также постоянное обновление знаний в соответствии с концепцией обучения на протяжении всей жизни.

Таким образом, карьерный портфель (или портфельная стратегия карьеры) – наиболее предпочтительная для миллениалов стратегия карьеры, которая обладает уникальным для поколения дизайном. Дизайн карьерной стратегии поколения Миллениум – это, прежде всего, процесс разработки и планирования

индивидуальной траектории развития в карьере, основанный на вариабельности карьерного портфеля.

2.3 Востребованность карьерного габитуса поколения Миллениум на современном рынке труда

Российский рынок труда чувствителен к изменениям в мире тревожности, нелинейности, непостижимости и в цифровом мире, черты которого проявляются в российском обществе.

Согласно данным исследовательского центра hh.ru¹¹⁵, в августе 2023 года спрос на сотрудников вырос на 45% год к году и почти на 3% к июлю 2023 года. В то время как среднее число активных резюме увеличилось всего на 1,4% по сравнению с предыдущим месяцем и уменьшилось на 3% год к году. Уровень безработицы достиг 3%, обновив рекорд, и индекс hh.ru остается на уровне 3,4 пункта.

Однако, в структуре спроса на российском рынке труда преобладает неоднородность. Работодатели проявляют интерес к привлечению линейного и массового персонала (курьеров, продавцов, специалистов колл-центров и т.д.), а также к «синим воротничкам», представителям рабочих и производственных профессий. Эти категории в сумме составляют 74% от общего числа вакансий на платформе hh.ru. Дополнительно, 16% вакансий предназначены для белых воротничков (маркетологов, бухгалтеров, финансистов, юристов, HR и прочих), а 10% – для ИТ-специалистов¹¹⁶.

При более детальном рассмотрении структуры спроса и сопоставлении hh-индексов в различных профессиональных группах становится очевидным, что уровень конкуренции среди работодателей наивысший в тех сферах, где наблюдается наибольший дефицит персонала («Рабочий персонал», «Строительство и недвижимость», «Продажи», «Производство», «Транспорт и логистика»). Это явление обусловлено не только особенностями платформы hh.ru,

¹¹⁵ HH.RU. Исследования рынка труда // Исследования за 2018-2024 гг. [Электронный ресурс] – URL: <https://hh.ru/article/research> (дата обращения: 05.10.2024)

¹¹⁶ Там же.

но и дефицитом квалифицированных кадров, как и регионов с избыточными трудовыми ресурсами.

В 2022 году возникла опасность закрытия зарубежного бизнеса в России, с последующим выходом на открытый рынок труда. В некоторых регионах, таких как Калужская или Калининградская области, где сосредоточена автомобильная промышленность, так и произошло. Однако, несмотря на доступность свободных рабочих ресурсов, дефицит оказался настолько высоким, что рынок труда полностью поглотил имеющиеся кадры. Это подтверждается аналитикой: в Москве и Санкт-Петербурге, где традиционно присутствует большее количество вакансий и соискателей, уровень индекса hh выше, составляя около 5,4 пункта, в то время как в других регионах обстановка менее благоприятная, особенно в Центральном, Уральском и Дальневосточном федеральных округах, где количество резюме на одну вакансию составляет менее 3,4.

Согласно опросу hh.ru среди работодателей¹¹⁷, почти 75% респондентов утверждают, что в 2022 году дефицит на рынке труда либо усилился, либо остался на том же уровне, по сравнению с 2021 годом. Ухудшение ситуации ощутили компании с численностью более 500 сотрудников, а также представители определенных отраслей, таких как добыча и переработка ископаемых, машиностроение, строительство и недвижимость.

В последние годы наиболее многочисленной группой работников на российском рынке труда являются лица в возрасте от 30 до 40 лет. Из-за демографического кризиса 90-х годов в РФ, молодежь представлена крайне ограниченно, и именно данная категория соискателей будет определять тенденции на протяжении длительного периода, снижая общую численность трудоспособного населения. На основе данных Росстат, РБК совместно с FinExpertiza¹¹⁸ проанализировали, что доля работников младше 35 лет, являющихся наиболее продуктивными и востребованными компаниями, с декабря 2021 по декабрь 2022 года сократилась на 1,3 миллиона.

¹¹⁷ Там же.

¹¹⁸ РБК. Эксперты предсказали рост экономики России в 2023 году. 2023. [Электронный ресурс] – URL: <https://www.rbc.ru/economics/11/04/2023/6433e7499a7947356c70a065> (дата обращения: 05.10.2024)

Дефицит работников представляет собой фундаментальную проблему российского рынка труда на протяжении продолжительного времени. Количество индивидов, желающих и способных работать на рынке труда России, уменьшается по нескольким причинам, включая демографические факторы, релокацию, частичную мобилизацию и другие. Дефицит кадров особенно ощущается в секторах с массовым наймом: транспорте, рознице, а также в сферах рабочего и обслуживающего персонала. Эта тенденция сохраняется во всех регионах России. Наблюдается рост спроса на рабочую силу, включая массовый и линейный персонал, а также рабочих, курьеров, водителей и специалистов контактных центров, и при этом все эти категории требуют кандидатов преимущественно одного возрастного диапазона – молодых энергичных людей не старше 40 лет. В связи с этим, стоимость привлечения кандидатов ожидается увеличиться для всех участников рынка, включая компании-работодателей, работные сайты, кадровые агентства и частных рекрутеров.

Таким образом, востребованность молодежи, которая ввиду ситуации в российском обществе становится дефицитным ресурсом, растет.

Современный рынок труда так же имеет свою специфику, которая сформирована концепциями BANI-мира (трансформирующемся в SHIVA-мир) и цифрового общества, поэтому самые востребованные профессиональные компетенции стоит рассматривать через эту призму. Концепция BANI представляет собой нестабильное состояние мира, отличающееся взрывным темпом технологического прогресса, развитой предиктивной аналитикой и эволюцией искусственного интеллекта. Кризис в этом контексте воспринимается как неотъемлемая часть движения и постоянная константа.

В контексте более стабильного мира VUCA высоко ценилось вертикальное карьерное продвижение, где индивид начинал свой путь в одной индустрии снизу и постепенно продвигался вверх. В BANI-мире, напротив, характерен переход между различными отраслями и иногда изменение профессиональной направленности, обогащая себя новыми навыками. Эта концепция выразилась в понятии "life-long learning" — постоянного обучения на протяжении всей жизни.

Ключевым атрибутом BANI-менеджера стало обладание кросс-индустриальной экспертизой, позволяющей успешно адаптироваться к новым условиям.

Переход в мир SHIVA, характеризующийся кризисом, требует дополнительных качеств¹¹⁹.

В этом контексте востребованы навыки высокого эмоционального интеллекта, способность строить горизонтальные связи, и готовность к поиску ответов на вопросы, которые неизвестны. Это существенно ускоряет процесс принятия решений и делает его более эффективным.

Ключевой компетенцией специалиста в SHIVA-мире становится риск-менеджмент, предполагающий не только предвидение возможных кризисов и рисков, но и понимание того, как выбирать между вариантами, как минимизировать потери, и каков "образ успеха". В SHIVA-мире важно также умение диверсифицировать риски, предварительно проводя их серией кратких экспериментов и моделируя рыночные структуры на малых масштабах.

Кроме этого, основными качествами SHIVA-специалиста являются адаптивность, гибкость, креативность, способность к непрерывному обучению, развитые коммуникационные навыки¹²⁰. Именно они позволяют сглаживать турбулентность внешней среды, перестраивать операционные процессы и находить решения через внешних партнеров.

С точки зрения же формирования цифрового общества, к современным специалистам применяются особые требования как к смарт-гражданам (гражданам суперумного общества 5.0).

Эти требования включают в себя высокий уровень образования, разносторонний набор навыков и интересов, постоянное освоение новых технологий, а также акцент на креативность. Смарт-граждане обязаны не только обладать узкоспециализированными знаниями, но и быть способными

¹¹⁹ Кириллова А. Выйти из BANI: как топ-менеджерам приспособиться к миру SHIVA [Электронный ресурс] // Forbes. – 2023. – URL: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/486415-vyjti-iz-bani-kak-top-menedzeram-prisposobit-sa-k-miru-shiva> (дата обращения: 05.10.2024)

¹²⁰ Экопси // Марк Розин «Манифест мира Шива». 2022. - URL: <https://www.ecopsy.ru/insights/shivamir/> (дата обращения: 09.11.2023)

эффективно взаимодействовать с искусственным интеллектом, который все шире заменяет традиционные функции.

Это требует от них постоянного обучения и адаптации к новым технологиям и инструментам, а также гибкости мышления и способности к креативному решению проблем. Смарт-граждане активно используют цифровые технологии для решения повседневных задач, управления финансами, поиска информации, общения с окружающим миром и участия в общественной жизни. Они осознают важность цифровой грамотности и постоянно совершенствуют свои навыки в этой области, чтобы быть успешными и конкурентоспособными в цифровом обществе. В их компетенции также входит умение критически мыслить, анализировать информацию из различных источников и принимать обоснованные решения на основе данных. Таким образом, смарт-граждане играют важную роль в развитии цифрового общества и приспособлении к его вызовам и возможностям.

Кроме того, в рамках теории социологии цифрового общества распространено понятие Homo Digital¹²¹, «человека цифровой цивилизации» – новый социокультурный тип личности, который обладает особым набором компетенций, которые включают в себя: Soft Skills – способность к саморазвитию и самоорганизации, эмоциональный интеллект и уравновешенность, воля, ответственное трудолюбие, пунктуальность, инициативность, креативность, коммуникабельность, умение работать в команде; цифровая грамотность, способность обучаться в режиме «life-long learning».

Основываясь на анализе особенностей мира в данный временной отрезок (характеристики цифрового общества, BANI-мира, SHIVA-мира), заключаем, что рынок труда характеризуется рядом уникальных особенностей, включая:

1. Глобализацию.

Благодаря технологиям и коммуникациям, компании взаимодействуют на глобальном уровне, что создает новые возможности и вызовы для работников.

¹²¹ Социология цифрового общества: монография /Л.А. Василенко, Н.Н Мещерякова; Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2021. – 112 с.

2. Цифровую трансформацию.

Внедрение технологий и автоматизация изменяют характер рабочих процессов, требуя от сотрудников новых навыков и гибкости.

3. Гибкие формы занятости.

Растет популярность фриланса, удаленной работы, временных контрактов, что меняет традиционные модели трудовых отношений.

4. Повышенное внимание к навыкам.

Работодатели все более ценят не только формальное образование, но и конкретные навыки, способности к обучению и готовность к постоянному развитию.

5. Рост значимости мягких навыков (soft-skills).

Коммуникация, решение проблем, креативность и другие мягкие навыки становятся ключевыми для успешной карьеры.

6. Развитие индустрий и профессий.

Появление новых индустрий, таких как искусственный интеллект, кибербезопасность, и изменение востребованности профессий в соответствии с текущими технологическими и социальными трендами.

7. Разнообразие и инклюзивность.

Компании активно стремятся к созданию разнообразных и инклюзивных команд, осознавая важность разнообразия в рабочей среде.

8. Особый акцент на благополучии сотрудников

Важность заботы о физическом и психологическом благополучии работников для повышения продуктивности и удержания талантливых кадров.

Востребованы ли миллениалы с их особым карьерным габитусом на этом динамичном, сложном, комплексном рынке труда?

Прежде чем ответить на этот вопрос, стоит отдельно отметить, что для миллениалов востребованность ощущается как обязательная составляющая статуса и успеха, *фактически являясь его эквивалентом.*

Для миллениалов «статус» означает признание как профессионала и как личности. Он проявляется в их востребованности на рынке труда, приглашении в

качестве экспертов для участия в различных мероприятиях и проектах, а также в их активной роли в различных сообществах - как профессиональных, так и общих. Этот статус также подкрепляется положительными откликами на их достижения как в профессиональной, так и во внепрофессиональной сферах.

Ниже приведены некоторые цитаты из интервью в рамках качественного исследования (2021 г.), ярко иллюстрирующие ощущения себя востребованным и успешным в контексте BANI-мира и цифрового общества:

Я провернул это дело, у меня получилось, это кому-то нужно и все, вот это вот успех. Когда я понимаю, что все вокруг как бы не в мою пользу, и я перестаяю приносить эту пользу, и в связи с этим вокруг рождается какой-то негатив, то я уже чувствую себя ни хрена не успешным. Но сейчас все хорошо (Респондент №10, руководитель отдела IT краевой библиотеки, 30 лет).

Если ты чувствуешь себя хорошо, уверенно, комфортно с теми людьми, которые тебе нравится, если ты делаешь то, что тебе нравится, ты делаешь свою работу, не важно какая, за те деньги, которые тебе нравятся – все значит о'кей у тебя в жизни, ты успешный! Сейчас я чувствую себя успешной (Респондентка №10, брокер, 20 лет).

Что такое успех? Ну, успех – это, наверное, понимание того, что..то, что ты делаешь – это для тебя интересно, важно, это в большей степени получается. Вот, и...это делает тебя в какой-то степени счастливым. <...> Успех - это чувствовать себя счастливым (Респондент №11, проектный менеджер, 25 лет).

Таким образом, успех и счастье для миллениалов – это самоопределение. Инструментами для этого становятся «карьера» и «семья». Некоторые другие определения успеха лишь расширяют этот инструментарий для самоидентификации и самоопределения: статус и капитал.

Столь комплексное представление о карьере обусловлено карьерным габитусом поколения. Карьера является инструментом самоопределения, где миллениалы стремятся выразить свою идентичность через нее. При этом в их понимании «больше, чем расположение на ступенях карьерной лестницы»: они

стремятся отразить через нее свои личные и общегражданские ценности; репрезентацию своего развития как профессионала – навыки, образование, расширение видов деятельности, так и как личности, и члена сообщества.

Востребованность же карьерного габитуса и карьерного портфеля миллениалов может быть обусловлена тем, что его элементы совпадают с требованиями к профессионалам с точки зрения BANI-мира, SHIVA-мира и цифрового общества:

- Нелинейное восприятие времени дает миллениалам преимущество в понимании и, как следствие, успешной навигации в BANI-мире, который характеризуется как «Non-linear».

- Высокая вовлеченность в проживание времени и связанная с этим тревога помогает миллениалам чувствовать изменчивый мир BANI, который отмечен как тревожный («Anxious») и ужасающий мир SHIVA («Horrible»).

- Узкий горизонт планирования, привычка действовать в условиях неопределенности и открытость новому знанию облегчают навигацию в BANI- и SHIVA-мире.

- Миллениалы потенциально имеют перспективы в процессе возрождения мира, которое заложено в концепцию SHIVA (компонент A – Arising), так как согласно теории поколений, поколение архетипа «Герой» вступает в активную фазу участия в экономической и социальной жизни в период разрушения устаревших социальных структур и институтов и последующего возрождения, строительства нового мира.

- Представители поколения Миллениум обладают навыком гибкого планирования карьеры и жизни, адаптивны, креативны, стремятся к объединению и коммуникации. Все перечисленное – черты эффективного профессионала SHIVA-мира.

- Миллениалам свойственны высокий уровень образования, многогранность интересов, цифровая грамотность и способность овладевать новыми технологиями, что соответствует требованиям цифрового общества к смарт-гражданам.

- Стремление к развитию soft skills для поддержания баланса работа-жизнь, поиска единомышленников в профессиональной сфере, налаживания коммуникаций для признания в сообществе и цифровом пространстве соответствует качествам человека Homo Digital как эффективного актора цифрового общества. Эффективное владение soft skills миллениалами не только способствует их успешной адаптации к требованиям современного рынка труда, но и играет важную роль в их признании в цифровом обществе. Время, проведенное в работе над собственным развитием и укреплением навыков коммуникации, помогает миллениалам не только находить свое место в профессиональной среде, но и завоевывать уважение и признание в цифровом пространстве. Это признание в цифровом обществе отражается в их активной роли в социальных сетях, форумах, блогах и других онлайн-платформах, где они делятся своим опытом, идеями и достижениями. Подобное взаимодействие позволяет миллениалам не только проявить свои умения и таланты, но и создать себе имидж цифрового лидера или эксперта в определенной области, что открывает перед ними новые возможности для карьерного роста и личного развития. Таким образом, развитие soft skills является важным инструментом для миллениалов не только в области профессиональной деятельности, но и в стремлении к признанию и уважению в цифровом обществе.

- Обновляющаяся база знаний и навыков (life-long learning) как часть карьерного портфеля поколения Миллениум – качество человека цифровой эпохи и конкурентное преимущество специалиста изменчивых BANI-мира и SHIVA-мира.

Отдельно отмечаем, что выводы о специфике карьерного поведения миллениалов могут быть использованы для дальнейших исследований ценностной преемственности между миллениалами и зумерами, поколением Миллениум и поколением Z.

Вот несколько аспектов ценностей как основы габитуса поколений, которые можно будет рассмотреть в будущем:

- **Цифровая грамотность и технологическая зависимость** – поколение Z, в отличие от миллениалов, выросло в более цифровой среде. Они считают технологии неотъемлемой частью своей повседневной жизни. Миллениалы, хотя и сталкивались с быстрым развитием технологий, внедрением социальных сетей и мобильных устройств, не впитали это настолько интенсивно, как поколение Z.

- **Отношение к работе и образованию** – миллениалы ценят баланс между работой и личной жизнью, а также акцентируют внимание на личной самореализации. Поколение Z, возможно, проявляет еще больший интерес к самостоятельной карьере и созданию собственного бренда. Образование для Z может быть более гибким, с упором на онлайн-ресурсы и навыки, необходимые для быстро меняющегося рынка труда.

- **Социальные ценности и активизм** – оба поколения проявляют интерес к социальным вопросам, но способы их выражения могут различаться. Миллениалы могут быть более склонны к участию в массовых движениях и коллективным формам активизма, в то время как поколение Z, росшее в эпоху социальных сетей, может предпочесть индивидуальные формы проявления активизма и обращения внимания к вопросам через цифровые каналы.

Эти различия в ценностях между поколениями Y и Z подчеркивают важность адаптации образовательных, организационных и социальных практик под меняющиеся потребности и ожидания нового поколения.

2.4 Модель карьерной мобильности поколения Миллениум в условиях формирования цифрового общества

Моделирование является универсальным общенаучным методом, который позволяет более системно и комплексно показать функционирование разнообразных объектов в определенных условиях.

Стоит согласиться с Н.П. Юдиной в том, что модель – это результат систематизации, степень которой зависит от общего замысла и целей

исследования¹²², и целесообразно построенная модель отражает сущностные стороны того или иного явления.

Российский исследователь А.Ю. Никитина подтверждает вывод об универсальности моделирования различных процессов и явлений. Отмечается, что методология моделирования позволяет сделать вывод о широких возможностях его применения, универсальности основных процедур, что обеспечивает адекватность его использования¹²³.

Также следует подчеркнуть, что процесс моделирования в социологии нацелен на конструирование любого социального процесса и нахождения в нем функций и структуры. Модель отражает сущность и закономерности развития некоего оригинала (процесса, явления).

Для анализа механизма формирования карьерной мобильности поколения миллениум моделирование является, таким образом, востребованной методологией, связывающей воедино все процессы карьерной мобильности с учетом факторов внешнего и внутреннего взаимовлияния. Модель позволяет четко отразить основные параметры карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровом обществе.

Несмотря на сходства соседствующих поколенческих когорт, стоит отметить, что поколение Миллениум является первым поколением, на примере которого, мы можем выстроить модель карьерной мобильности в цифровом обществе, которая бы согласно целесообразности будет включать в себя три элемента, представленных в виде трех концентрических кругов.

Внешний круг – это запросы и вызовы цифрового общества. Он отражает требования и ожидания, которые предъявляются к индивидуальной карьере в контексте цифровой трансформации общества. На данный момент, в формирующемся цифровом обществе карьерная мобильность моделируется следующими ключевыми особенностями:

¹²² Юдина Н.П. Моделирование в историко – педагогическом исследовании // Историко-педагогический журнал. - 2015. - №1. - С.89.

¹²³ Никитина А.Ю. Моделирование системы управления государственной службой Российской Федерации: Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. – М., 2009. – С. 28-48.

1. Быстрые изменения – в связи с постоянными изменениями в социальной, экономической и технологической сферах необходима быстрая адаптация и обновление навыков для карьерного роста.

2. Технологическая составляющая – доступ к новым технологиям становится критически важным для успешной карьеры, в то время как цифровая грамотность дает конкурентное преимущество.

3. Глобальная интеграция – карьерная мобильность зависит от глобальных связей и возможности взаимодействия с представителями различных культур через цифровые сети и виртуальные сообщества.

4. Разнообразие карьерных траекторий – в цифровом обществе предоставляются различные профессиональные возможности, включая работу в технологических сферах, обслуживании информации, а также гибкие формы занятости и предпринимательство.

Кроме того, в российском цифровом обществе карьерная мобильность моделируется дополнительным рядом особенностей:

1. Уникальные вызовы и возможности – Россия, включенная в цифровое общество, сталкивается с собственными вызовами и возможностями в области карьерной мобильности. Это означает адаптацию к особенностям российского рынка труда, правовому и экономическому окружению, а также культурному контексту.

2. Доступ к цифровым ресурсам – в российских регионах неравномерный доступ к цифровым технологиям и интернет-ресурсам создает различия в возможностях карьерного роста между разными группами населения. Это может ограничивать мобильность и создавать препятствия для карьерного роста. Россия принимает меры по сокращению этого неравенства и реализации цифровой трансформации в различных секторах экономики, социальной сфере и государственном управлении.

2. Стремительное развитие цифровой экономики – российское правительство активно поддерживает развитие цифровой экономики и технологий, открывая новые возможности для молодых специалистов в ИТ,

цифровом маркетинге и аналитике данных. Это стратегическое решение направлено на стимулирование экономического роста и улучшение качества жизни граждан.

3. Необходимость участия в цифровом пространстве – молодежь вынуждена активно участвовать в цифровом пространстве, постоянно развивая навыки и адаптируясь к новым технологиям. Это особенно важно в условиях стремительного развития цифровой экономики и внедрения цифровых технологий в различные сферы жизни. Российским миллениалам предоставляются возможности для участия в инновационных проектах и стартапах, что способствует развитию технологического сектора и повышению конкурентоспособности страны.

Средний круг системы карьерной мобильности представляет собой дизайн карьерных стратегий. Здесь рассматривается процесс разработки планов и шагов для достижения карьерных целей в условиях быстро меняющегося цифрового мира.

Карьерный габитус является основой для дизайна карьерной стратегии. Концепция карьерного габитуса поколения Миллениум представляет собой совокупность следующих элементов:

- Уникальное определение карьеры.

Карьера для миллениалов - это своего рода личный проект, в котором они могут выразить свою индивидуальность и самореализацию через различные сферы деятельности. В цифровой эпохе возможности для этого расширяются благодаря увеличенной виртуальной мобильности.

- Особое отношение ко времени.

Миллениалы воспринимают время как сложную структуру, активно участвуя в его использовании и переосмысливая общественные представления о его длительности.

- Ценности поколения.

Миллениалы стремятся к улучшению мира, ценят сообщество и стремятся к достижению баланса между работой и личной жизнью.

- Навыки, приобретенные в цифровом обществе.

Миллениалы открыты к новым знаниям, готовы действовать в условиях неопределенности, но их горизонт планирования может быть ограничен.

Кроме того, ценности миллениалов также отражают дух цифровой эпохи: они ценят инновации, гибкость и объединение в сообщества, включая виртуальные. Они активно используют цифровые платформы для общения, обмена информацией и самореализации, строя свои социальные и профессиональные сети в онлайн-пространстве.

Внутренний круг модели карьерной мобильности в условиях формирования цифрового общества – это круг карьерного портфеля включает в себя широкий спектр компетенций и качеств, необходимых для успешной адаптации и развития в цифровой среде. К ним относятся карьерный габитус, ценности, навыки навигации в цифровом обществе и мире хрупкости, тревожности, нелинейности, непостижимости, а также обновляющаяся система знаний, основанная на принципе обучения в течение всей жизни.

Круг карьерного портфеля поколения Миллениум включает в себя несколько ключевых аспектов:

1. Карьерный габитус (описанный выше);
2. Навыки навигации в BANI-мире и цифровом обществе – это способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям в современном мире, включая цифровые технологии и новые модели бизнеса. Миллениалы должны уметь ориентироваться в мире, который постоянно меняется и становится все более цифровым;
3. Навыки гибкого планирования – это способность адаптироваться к неожиданностям и изменениям в планах, принимать решения в условиях неопределенности и быстро реагировать на новые ситуации.
4. Ценности как основа выбора вектора развития – это определение ценностей и принципов, которые направляют миллениалов в выборе карьерных и жизненных путей. Ценности играют важную роль в принятии решений и определении целей. Отдельно стоит отметить, что ценности миллениалов могут

включать в себя как общепокоренческие, так и личные, а их навыки навигации в цифровом обществе включают гибкое планирование, эффективную работу в условиях неопределенности и стремление к постоянному обучению для обновления своих знаний.

5. Обновляющаяся система знаний (концепция life-long learning) – это стремление к постоянному обучению и развитию как профессионала. Миллениалы понимают, что в мире, где знания быстро устаревают, важно постоянно обновлять свои знания и навыки, чтобы оставаться конкурентоспособными.

Чем синхроннее функционирует эта модель, состоящая из трех концентрических кругов, тем успешнее выстраивается карьерная мобильность. Внедрение в практику и четкий анализ каждого из этих элементов позволяет эффективно адаптироваться к быстро меняющимся требованиям рынка труда и общества в целом, обеспечивая успешность проявления профессиональных и личностных качеств поколения Миллениум.

При наличии гармоничного взаимодействия между вызовами цифрового общества, дизайном стратегий и карьерным портфелем, миллениалы имеют больше шансов на успешную адаптацию и преуспевание в динамичном мире современных технологий. Каждый из этих элементов играет свою роль в формировании целостной стратегии развития, которая позволяет справиться с вызовами и использовать возникающие возможности.

Вызовы цифрового общества стимулируют к реакции и поиску инновационных решений. Дизайн стратегий позволяет определить цели и пути их достижения, учитывая особенности окружающей среды и личные ценности. Карьерный портфель, в свою очередь, является инструментом для реализации задуманных стратегий, включая выбор карьерных путей, обучение и развитие навыков.

Такое взаимодействие помогает миллениалам не только успешно адаптироваться к быстро меняющимся условиям, но и активно использовать возникающие возможности для профессионального и личностного роста.

В результате это способствует их стабильности и успешному развитию в цифровой эпохе, где гибкость, инновации и непрерывное развитие играют ключевую роль.



Рис. 2. Модель карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровом обществе

Итак, модель карьерной мобильности поколения Миллениум имеет важное значение для понимания механизма взаимодействия факторов внешней информационной среды на внутреннюю среду формирования целостной системы дизайна карьерных стратегий на основе карьерного портфеля.

Как любая модель, она представляет собой, некий образ, сконструированного процесса, в нашем случае, процесса формирования, развития и функционирования карьерной мобильности в определенных заданных условиях цифровизации российского общества.

Использование данной модели даст:

- понимание синхронизации факторов, участвующих в построении карьерной мобильности;
- выявление ядра и периферии в формировании карьерной мобильности;
- описания адаптивности поколения Миллениум к вызовам и запросам формирующего цифрового общества, востребованности карьерного портфеля;
- взаимообусловленности макро и микропроцессов в построении карьерной мобильности поколения Миллениум.

Три концентрических круга выявляют системность построения карьерной мобильности, которая может быть применена в дальнейшем для понимания формирования карьерной мобильности последующих поколений.

Заключение

Основываясь на результатах исследования, автор сформулировал ряд выводов и предложений, которые могут быть полезны с точки зрения социологии, а также развития российского общества и молодежной политики:

1. Карьерная мобильность для поколения Миллениум – это разновидность социального процесса, заключающаяся в перемещении индивида в пространстве-времени в рамках карьерного супер-поля и различных суб-полей, зависящая от наполнения и подвижности карьерного капитала, обусловленного как внешними, так и внутренними факторами среды заданного социального пространства.

2. Автор определяет, что карьера для поколения Миллениум – это личный проект, к которому применимы принципы гибкого планирования и который является инструментом самоидентификации, способом выразить свою индивидуальность через разные сферы деятельности. Через нее они стремятся отражать свои личные и общегражданские ценности, представляя свое профессиональное развитие в виде навыков, уровня образования и разнообразия деятельности. Это также служит отражением их личности и роли в обществе.

3. Поколение Миллениум характеризуется особыми ценностными ориентациями, которые определяют специфику их карьерной мобильности в цифровом обществе. Ключевыми ценностями миллениалов выступают: баланс «работа-жизнь», высокая ценность времени как личного ресурса, стремление адаптировать карьерные траектории под индивидуальные особенности, а также ориентация на карьеру как способ самовыражения и желание внести вклад в общественные изменения.

4. Ключевыми особенностями карьерной мобильности российского поколения Миллениум в формирующемся цифровом обществе в РФ являются:

- **Быстрота и изменчивость:** цифровое общество отличается быстрыми и постоянными трансформациями в социальной, экономической и технологической сферах. Этот динамизм требует оперативной адаптации и постоянного

обновления навыков, что существенно влияет на перспективы карьерной мобильности.

- **Технологическая обусловленность:** поскольку цифровое общество тесно связано с технологическими инновациями и цифровым развитием, доступ к новым технологиям играет ключевую роль в карьерной мобильности, в то время как его отсутствие может создать преграды. Кроме того, высокий уровень цифровой грамотности придает людям конкурентные преимущества на современном рынке труда, оказывая влияние на их карьерную мобильность.

- **Глобальная интеграция коммуникационных сетей:** цифровое общество характеризуется глобализацией и интеграцией через цифровое пространство, виртуальные сообщества, социальные сети. Карьерная мобильность может зависеть от глобальных связей, коммуникационных сетей и возможности взаимодействия с представителями различных культур.

- **Сложность и разнообразие карьерных траекторий:** в цифровом обществе существует множество разнообразных профессиональных возможностей, включая карьерные пути, связанные с технологическими отраслями, обслуживанием информации и подвижностью потребительского спроса; также в цифровом контексте становятся более доступными такие возможности карьерного развития, как гибкие формы занятости, работа на удаленном доступе и предпринимательство.

- **Уникальные возможности и вызовы в российском контексте:** Россия, принимая участие в формировании цифрового общества, сталкивается со своими собственными проблемами и перспективами в области карьерной мобильности. Это включает адаптацию к особенностям национального рынка труда, специфику правового и экономического окружения, а также культурные особенности. Российские миллениалы вынуждены учитывать эти факторы при разработке своих карьерных стратегий и стремлении к мобильности.

- **Неравенство в доступе к цифровым ресурсам:** в России наблюдается неравенство в доступе к цифровым ресурсам, особенно в регионах. Это приводит к различиям в возможностях карьерного роста между разными группами

населения и может ограничивать карьерную мобильность миллениалов в зависимости от их местоположения и социального статуса.

- **Стремление к развитию национальной цифровой экономики:** Российское правительство активно поддерживает развитие цифровой экономики и технологий. Это создает новые перспективы для молодых специалистов в области информационных технологий, цифрового маркетинга, аналитики данных и других смежных областей, стимулируя их карьерную мобильность и профессиональное развитие.

- **Необходимость адаптации и участия в цифровом пространстве:** Российское поколение Миллениум вынуждено активно участвовать в цифровом пространстве, адаптироваться к его быстрым изменениям и развивать необходимые навыки для успешной карьеры. Это требует постоянного обучения, саморазвития и адаптации к новым технологиям и требованиям рынка труда.

5. Портфельная стратегия карьеры является предпочтительной для поколения Миллениум. Как стратегия карьеры молодежи, **карьерный портфель миллениалов** включает в себя ряд важных элементов, таких как карьерный габитус, умение навигации в BANI-мире и цифровом обществе, гибкое планирование, ценности, служащие основой для выбора вектора развития (подход, ориентированный на ценности), а также систему обновляемых знаний, представляющую собой концепцию life-long learning (обучение на протяжении всей жизни).

Эта стратегия выстраивается вокруг концепции индивидуального и гибкого подхода к развитию карьеры, позволяя миллениалам проявить свою творческую уникальность и приверженность ценностям, таким как социальная ответственность и стремление к сбалансированной жизни.

Карьерный портфель становится не просто инструментом для достижения профессиональных целей, но и выражением личной идентичности, что особенно важно в современном быстро меняющемся обществе, где ценности и ожидания карьеры могут сильно отличаться от предыдущих поколений.

Карьерный габитус, как важная часть данной стратегии, охватывает несколько ключевых аспектов:

- Понимание карьеры как личного проекта, охватывающего различные сферы деятельности и служащего средством самовыражения;

- Уникальное восприятие времени миллениалами, рассматривающими его как нелинейную структуру, с активным участием в процессе переживания времени и переосмысления социальных ожидаемых временных рамок;

- Ценности, характерные для поколения, которые включают в себя следующие виды: связанные с восприятием времени (стремление к балансу работа-жизнь, ценность времени как ресурса, ценность адаптации социально-ожидаемых длительностей процессов под свои индивидуальные особенности) и связанные с восприятием себя и мира (ценность карьеры как инструмента самовыражения, желание сделать мир лучше, потребность в единомышленниках, открытость новым знаниям);

- Контекст BANI-мира, который включает в себя открытость к новым знаниям, узкий горизонт планирования и способность действовать в условиях неопределенности.

- Стратегия выбора вектора развития основывается на ценностях, включая как поколенческие, так и личные аспекты. Навыки навигации в BANI-мире включают гибкое планирование, эффективную работу в условиях неопределенности и принцип life-long learning как создание и поддержание постоянно обновляемой базы знаний.

6. Востребованность карьерного габитуса и карьерного портфеля представителей поколения Миллениум эквивалентна успеху (в понимании миллениалов) и может быть обусловлена соответствием их элементов требованиям современного российского рынка труда, а также профессионалов в контексте BANI-мира, SHIVA-мира как концептуальной основы цифрового общества. Нелинейное восприятие времени дарит миллениалам преимущество в понимании и успешной навигации в BANI-мире, который определен как "Non-linear". Их высокая вовлеченность в проживание времени и связанная с этим

тревога способствует ощущению изменчивости тревожного мира BANI и ужасающего мира SHIVA. Узкий горизонт планирования, умение действовать в условиях неопределенности и открытость новому знанию облегчают навигацию в BANI- и SHIVA-мире, выступают некими копинг-стратегиями.

Представители поколения Миллениум обладают навыками гибкого планирования карьеры и жизни, проявляют адаптивность, креативность и стремление к объединению и коммуникации. Все эти черты представляют собой ключевые аспекты эффективного профессионала SHIVA-мира. Высокий уровень образования, многогранность интересов, цифровая грамотность и способность овладевать новыми технологиями – все это соответствует требованиям цифрового общества к смарт-гражданам.

Стремление к развитию soft skills для поддержания баланса между работой и личной жизнью, поиска единомышленников в профессиональной сфере и налаживания коммуникаций для признания в сообществе и цифровом пространстве соответствует качествам человека Homo Digital как эффективного актора цифрового общества. Обновляемая база знаний и навыков (life-long learning) в рамках карьерного портфеля поколения Миллениум представляет собой важное качество в эпоху цифровых изменений, являясь конкурентным преимуществом специалиста в цифровом обществе.

Результаты исследования подтвердили выдвинутую гипотезу о тесной взаимосвязи реализации карьерной мобильности миллениалов через карьерную стратегию и карьерные габитусы с их успешностью на российском рынке труда. Анализ данных выявил, что высокий уровень образования, разносторонние интересы, цифровая грамотность и стремление к развитию гибких, мягких навыков среди миллениалов действительно отражают качества эффективного актора цифрового общества Homo Digital.

Элементы карьерного габитуса и карьерного портфеля, такие как образование, профессиональные интересы и цифровые навыки, оказались релевантными и соответствующими требованиям современного российского рынка труда. Это подтверждает актуальность подготовки миллениалов к

требованиям цифровой эпохи и их готовность к эффективному участию в формирующемся цифровом обществе. Полученные данные подчеркивают важность интеграции гибких, адаптивных стратегий карьерного развития для успешной адаптации миллениалов в быстро меняющемся социокультурном и экономическом контексте.

7. Представлена авторская модель карьерной мобильности поколения Миллениум в цифровом обществе, которая описана в виде трех концентрических кругов. Внешний круг отражает запросы и вызовы цифровой трансформации. Средний круг формирует стратегии карьеры в быстро меняющемся мире. Внутренний круг карьерного портфеля включает компетенции и качества для успешной адаптации в цифровой среде. Согласованное функционирование этой модели обеспечивает эффективную карьерную мобильность, поддерживая стабильность и процветание в цифровой эпохе.

Результаты исследования имеют разностороннюю практическую направленность:

- **В государственном управлении:** создание стратегий управления миллениалами, систем мотивации, развития и удержания, основанных на понимании особенностей и потребностей данного поколения. Результаты исследования могут служить основой для разработки политик, направленных на поддержку карьерного роста и успешной адаптации миллениалов в быстро меняющемся социально-экономическом контексте. Также, на основе этих данных, можно формировать программы образования государственных служащих и их профессионального развития, учитывая особенности и ожидания данного поколения. Результаты данного исследования имеют потенциал стать фундаментом для выработки эффективных стратегий и политик, направленных на содействие карьерному росту и успешной адаптации представителей поколения Миллениум к быстро меняющемуся социально-экономическому окружению. Эти данные могут быть востребованы при формировании образовательных программ для государственных служащих и обеспечении их профессионального развития, с учетом особенностей и предпочтений данной группы. Внедрение таких программ

поможет укрепить поддержку молодых специалистов, сделав их адаптацию более комфортной и эффективной, что в конечном итоге может привести к повышению производительности и эффективности в государственных структурах и бизнес-среде.

- **В реализации молодежной политики:** исследование особенностей карьерного габитуса, ценностных установок и карьерной мобильности поколения Миллениум на рынке труда и в организациях может быть применено в молодежной политике с целью разработки более эффективных стратегий привлечения и удержания молодых специалистов как в государственном, так и в частном секторе, а также для осуществления карьерной социализации населения. Понимание предпочтений и мотиваций представителей данного поколения позволит разработать адаптированные методы управления персоналом, создать более гибкие условия труда и предложить мотивирующие программы карьерного развития. Данное исследование имеет важное значение для разработки и реализации мер, направленных на поддержку молодых специалистов и создание благоприятной среды для их профессионального и личностного роста. Результаты анализа карьерного габитуса и ценностных ориентаций Миллениумов позволят организациям более точно настраивать программы обучения и развития, а также формировать карьерные пути, отвечающие потребностям и ожиданиям данной категории работников.

- **В корпоративной и бизнес-среде:** разработка стратегий управления миллениалами, прогнозирование развития компании с глубоким пониманием ключевой рабочей силы. Полученные выводы открывают возможности для создания инновационных и адаптивных подходов к управлению персоналом, учитывая особенности миллениалов, такие как: стремление к гибкости, креативности и взаимодействию. Эти стратегии могут включать в себя программы менторства, обучения и развития, направленные на укрепление профессиональных навыков и личностного роста сотрудников этого поколения. С учетом того, что представители поколения Миллениум обладают уникальными чертами и взглядами на карьеру и работу, важно адаптировать корпоративные

стратегии и практики управления персоналом под их потребности. Это также может способствовать повышению удовлетворенности и мотивации сотрудников, а следовательно, улучшению результативности организаций в целом. Таким образом, внимательное изучение карьерных траекторий и предпочтений поколения Миллениум открывает новые возможности для развития современных рабочих сред и создания более привлекательной рабочей среды для молодых специалистов.

- В исследованиях организационного поведения поколения Миллениум: анализ социологического взгляда и теории. Эти результаты являются важным инструментом для формирования современных стратегий управления персоналом и понимания воздействия поколения Миллениум на организационную динамику и социальные взаимодействия внутри компаний. Они могут быть использованы для дальнейших исследований, направленных на разработку эффективных моделей организационного взаимодействия, которые учитывают особенности этого поколения и способствуют улучшению общей производительности и атмосферы в рабочих коллективах.

Эти выводы могут служить отправной точкой для прогрессивных исследований, направленных на формирование эффективных моделей организационного взаимодействия, учитывающих уникальные черты поколения Миллениум, а также могут быть использованы для дальнейших исследований ценностной преемственности между миллениалами и зумерами (поколением Миллениум и поколением Z).

Автор отмечает необходимость дальнейшего сравнительного анализа с международными практиками и более глубокого изучения специфики карьерного развития поколения в контексте новых вызовов цифровизации, а также описание технологизации функционирования процесса карьерной мобильности в концептуальной модели в дальнейших исследованиях.

Список используемых источников и литературы

1. Авраамова Е. М., Александрова О. А., Логинов Д. М. Современное высшее образование и перспективы вертикальной мобильности // Общественные науки и современность. – 2004. – №6. – С. 47-59.
2. Аврамова Е.М. Социальная мобильность в условиях российского кризиса // Общественные науки и современность. – 1999 – №3. – С. 17-25.
3. Бауман З. Текущая современность / Пер. с англ. под ред. Ю. В. Асочакова. — СПб.: Питер, 2008. — 240 с.
4. Балабанова Е. С., Эфендиев А. Г., Гоголева А. С. Российская работающая молодёжь: стратегии достижения благополучия // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2021. Т. 14, № 1. С. 33–52.
5. Бодрийяр Ж. Симулякры и симуляции / пер. с фр. А. Качалова. — М.: Издательский дом «ПОСТУМ», 2015. — 240 с.
6. Бурдьё П. Социология политики. М.: Socio-Logos, 1993. – 340 с.
7. Бурдьё П. Социология социального пространства: пер. с фр. / ответ.ред. перевода Н.А. Шматко. СПб.: Алетейя, 2017 – 288 с.
8. Бурдьё П. Университетская докса и творчество: против схоластических делений // Socio-Logos '96. Альманах Российско-французского центра социологических исследований Института социологии Российской Академии наук. М.: Socio-Logos, 1996. – С. 8-31.
9. Василенко Л.А. "Нормальная аномия": трансформация институтов в условиях сложного социума. Научный результат. Социология и управление. – 2018. – №3. – С. 45-55.
10. Василенко Л.А. Опережающее образование как способ выживания человечества // Безопасность Евразии. – 2004. – № 3 (17). – С. 491-505.
11. Василенко Л.А., Мещерякова Н.Н. Социология цифрового общества: монография / Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2021. – 226 с.

12. Вебер М. Основные понятия стратификации // Социологические исследования. – 1994. – № 5. – С.169-185
13. Выйти из BANI: как приспособиться к миру SHIVA [URL: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/486415-vyjti-iz-bani-kak-top-menedzera-prisposobit-sa-k-miru-shiva>]
14. Гарант. Цифровая трансформация в России: итоги 2022 года и планы на 2023 год [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/article/1605871/> (дата обращения: 04.10.2023).
15. Гидденс Э. Устройство общества : Очерк теории структуризации / Энтони Гидденс ; [Пер.: Тюрина И.]. - Москва : Акад. проект, 2003. - 525 с.
16. Даутов Д. Ф., Чалкова Е. А. Изучение отношения ко времени у представителей сетевых поколений Y и Z с разной выраженностью лидерских качеств // Инновационная наука: психология, педагогика, дефектология. 2023. Т. 6, № 1. С. 53–61.
17. Заславская Т. И., Рывкина Р. В. Социология экономической жизни: Очерки теории. — Новосибирск: Наука, Сиб. отд-ние, 1991. — 442 с.
18. Захарова И. В., Кованова Е. С. Ценностные системы представителей разных поколений в процессе принятия решений о выборе университета и образовательной программы // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2023. Т. 23, № 2. С. 215–230.
19. Зборовский Г. Е. Образование: от XX к XXI веку. Екатеринбург, 2000. 600 с.
20. Зборовский Г. Е. Парадигмы образования: социологический подход // Образование в Уральском регионе в XXI веке: научные основы развития. — Екатеринбург, 2000. — 560 с.
21. Зборовский Г. Е. Социология образования в 2-х частях. Екатеринбург, 1993 – 725 с.
22. Зборовский Г. Е., Орлов Г. П. Социология. — М.: Интерпракс, 1995. — 315 с.

23. Интерфакс. Путин высказался за незыблемость цифрового суверенитета всех стран [Электронный ресурс]. URL: <https://www.interfax.ru/russia/758107> (дата обращения: 04.10.2023).
24. Капитонов Э.А. Социология XX века : история и технологии : учебное пособие для студентов вузов / Э. А. Капитонов. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 508 с.
25. Капелюшников Р. И., Гурова Е. В., Нелидов А. А. Корпоративное управление человеческим капиталом в контексте теории поколений // Журнал корпоративных финансов. 2021. Т. 15, № 3. С. 146–160.
26. Карьерная стратегия. Рекомендации по разработке карьерной стратегии. Центр подготовки руководителей и команд цифровой трансформации. [URL: <https://cdto.work/2022/07/15/karernaja-strategija-rekomendacii-po-razrabotke-karernoj-strategii/>]
27. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ. О.И. Шкаратана. — Москва: ГУ ВШЭ, 2000. — 608 с.
28. Кириллова А. Выйти из BANI: как топ-менеджерам приспособиться к миру SHIVA [Электронный ресурс] // Forbes. – 2023. – URL: <https://www.forbes.ru/svoi-biznes/486415-vyjti-iz-bani-kak-top-menedzheram-prisposobit-sa-k-miru-shiva> (дата обращения: 05.10.2024)
29. Комаров М. С. Социальная стратификация и социальная структура // СоцИС. — 1992. — №7. — С. 62-72.
30. Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность – №3 – 2001. – С. 122-139.
31. Кравченко А. И. Социология. Хрестоматия для вузов. М: Академический проспект; Екатеринбург: Деловая книга, 2002. 735 с.
32. Кузокреа В. Выход на профессиональную арену в Италии и Англии / Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности; под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. — М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ. — 2012. — С. 118-136.

33. Луман Н. Социальные системы. Очерк общей теории / Никлас Луман ; под ред. Н. А. Головина ; пер. с нем. И. Д. Газиева. - Санкт-Петербург : Наука, 2007. - 641 с.
34. Малинецкий Г.Г. Хаос. Структуры. Вычислительный эксперимент. Введение в нелинейную динамику. 3-е изд. – М.: УРСС, 2001. – С. 10-25.
35. Мангейм К. Очерки социологии знания: Проблема поколений. Состязательность. Экономические амбиции. [Пер. с англ. Е. Я. Додина]; — Москва: ИНИОН РАН, 2000. — 162 с.
36. Маркова Т. и др. Факторы карьерной мобильности в современной России: социологический анализ : дис. – Рос. гос. социал. ун-т, 2008. 350 с.
37. Маркова Т. Факторы карьерной мобильности в современной России: социологический анализ : дис. – Рос. гос. социал. ун-т, 2008. 350 с.
38. Маркс К. Капитал (I том) // Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-ое изд. Т. 23. М.: Государственное издательство политической литературы, 1960. 365 с.
39. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. – М.: АСТ, Хранитель, 2006. – 880 с.
40. Мид Дж. Г. Избранное: Сб. переводов / РАН. ИНИОН. Центр социал. научн.-информ. исследований. Отд. социологии и социал. психологии; Сост. и переводчик В. Г. Николаев. Отв. ред. Д. В. Ефременко. — М., 2009. — 290 с.
41. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. Направления деятельности: Информационная инфраструктура [Электронный ресурс]. URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/1064/> (дата обращения: 04.10.2023).
42. Никитина А.Ю. Моделирование системы управления государственной службой Российской Федерации: Диссертация на соискание ученой степени кандидата социологических наук. – М., 2009. – С. 28-48.
43. Охременко И. В. "Карьерный портфель": влияние альтернативных видов труда и нестандартных форм трудового поведения на уровень вторичной занятости в России // Социально-политические науки. – 2023. – Т. 13, № 1. – С. 80-86.

44. Парсонс Т. Современное состояние и перспективы систематической теории в социологии // Современная западная теоретическая социология / РАН, ИНИОН, лаб. социологии. – М., 1994. – С. 53–78.
45. Пахомова Е. В. Понятие «Карьера»: анализ определений // Психология. Психофизиология. – 2013. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-kariera-analiz-opredeleniy> (дата обращения: 20.11.2023).
46. Писаревская О. И. Авторский семинар. Карьера для поколения NEXT: новые возможности карьерного портфеля // Туризм: право и экономика. – 2006. – № 2. – С. 14-29.
47. Проект «Millennial Impact» [Электронный ресурс] – URL: <http://www.themillennialimpact.com>
48. Проект «Цифровая экономика 2024» [Электронный ресурс] – URL: <https://digital.ac.gov.ru>
49. Проект RuGenerations [Электронный ресурс] – [URL: <http://rugenerations.su>]
50. Радаев В. В. Раскол поколения миллениалов: историческое и эмпирическое обоснование. (Первая часть) // Социологический журнал. - 2020. - Том 26. № 3. - С. 30-63.
51. Радаев В. Миллениалы: как меняется российское общество. - Москва: Издательский дом Высшей школы экономики, 2019. - 224 с.
52. Радаев В.В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ // Социологические исследования. - 2018. - № 3(407). - С. 15-33.
53. РБК. Эксперты предсказали рост экономики России в 2023 году. 2023. [Электронный ресурс] – URL: <https://www.rbc.ru/economics/11/04/2023/6433e7499a7947356c70a065> (дата обращения: 05.10.2024)
54. Росстат // Численность населения Российской Федерации по полу и возрасту URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284>

55. Руткевич М. Н. Трансформация социальной структуры российского общества// СоцИС — 1997. — С. 3-19.
56. Рынок труда сегодня и что о нем должен знать каждый HR-специалист и топ-менеджер [Электронный ресурс] URL: <https://hh.ru/article/31520>
57. Сорокин П. С. Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление: диссертация ... кандидата социологических наук : 22.00.03/ - Москва, 2013. - 210 с.
58. Сорокин П. С. Современные исследования карьеры как социального явления: теоретико-методологические проблемы и пути их преодоления // Вестник РУДН. Серия: Социология. - 2013. - №3. - С. 40–50.
59. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. - Серия: Мыслители XX века. - М.: Издательство политической литературы, 1992. – 373 с.
60. Сорокин П.А. Социальная и культурная мобильность // Сорокин П. Человек. Общество. Цивилизация. – М.: Республика, 1992. – 373 с.
61. Социология цифрового общества: монография /Л.А. Василенко, Н.Н. Мещерякова; Томский политехнический университет. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2021. – 226 с.
62. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. — 328 с.
63. Тихонова Н. Е. Факторы социальной стратификации в условиях перехода к рыночной экономике. - М., 1999. - 320 с.
64. Тоффлер Э. Третья волна, 1980. — М.: АСТ, 2010. — 784 с.
65. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2024 №309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года»
66. Урри Д. Мобильности. – М.: Праксис, 2012. – 576 с.
67. Урри Дж. Социология за пределами обществ: виды мобильности для XXI столетия / пер. с англ. Д. Кралечкина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — 336 с.

68. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284> (дата обращения: 2024-01-16).
69. Филиппов Ф. Р. Социология образования. — М., 1980. — 340 с.
70. Фролов Г. В. Социология. — М.: Наука, 1994. — 254 с.
71. Хасанов А. Э. VUCA- И BANI-МИР - НОВАЯ РЕАЛЬНОСТЬ ДЛЯ РОССИЙСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА // Московский экономический журнал. 2023. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vuca-i-bani-mir-novaya-realnost-dlya-rossiyskogo-predprinimatelstva> (дата обращения: 04.09.2023).
72. Хасанов А. Э. VUCA- и BANI-мир – новая реальность для российского предпринимательства // Московский экономический журнал. - 2023. - №4. - С. 419-433. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vuca-i-bani-mir-novaya-realnost-dlya-rossiyskogo-predprinimatelstva> (дата обращения: 04.09.2023).
73. Хоффман Р. Семья же не может уволить своего ребенка? // Управление персоналом. - URL <https://www.top-personal.ru/issue.html?3766> (дата обращения 06.03.2024).
74. Цифровая трансформация в России: итоги 2022 года и планы на 2023 год [Электронный ресурс]. URL: <https://www.garant.ru/article/1605871/> (дата обращения: 2024-01-16).
75. Цифровая экономика [Электронный ресурс]. URL: <https://digital.ac.gov.ru> (дата обращения: 04.10.2024).
76. Шамис Е., Никонов Е. Теория поколений: В семье не без миллениума. — М : Издательский дом Synergy book, 2021. — 170 с.
77. Шамис Е., Никонов Е. Теория поколений: Необыкновенный Икс. — М : Издательский дом Synergy book, 2019. — 185 с.
78. Шкаратан О. И. Российский порядок: вектор перемен / И. О. Шкаратан. — Москва: Вита-пресс, 2004. — 207 с.
79. Штомпка П. Социология социальных изменений / под ред. В.А.Ядова; пер. с англ. А.С.Дмитриева. - М.: АСПЕКТ-ПРЕСС, 1996. - 416 с.

80. Экопси // Марк Розин «Манифест мира Шива». 2022. - URL: <https://www.ecopsy.ru/insights/shivamir/> (дата обращения: 09.11.2024)
81. Эксперты сообщили о «вымывании» молодежи с рынка труда. Число работников до 35 лет достигло исторического минимума [URL: <https://www.rbc.ru/economics/11/04/2023/6433e7499a7947356c70a065>]
82. Эфендиев А. Г., Кондрашова М. В. Московское студенчество 1995-2000 гг.: социальная ситуация, тенденции, перспективы // Мир России. - 2004. - №1. - С. 146-182.
83. Эфендиев А. Г., Кондрашова М. В. Московское студенчество 1995-2000 гг.: социальная ситуация, тенденции, перспективы// Мир России. — 2004. — №1. — С. 146-182.
84. Юдина Н.П. Моделирование в историко –педагогическом исследовании // Историко-педогогический журнал.- 2015. - №1. - С.89.
85. Abel, J., Buff, C. and Burr, S. Social Media and the Fear of Missing Out: Scale Development and Assessment. Journal of Business & Economics Research (JBER). 2016. No 14(1), 33 p.
86. AbouAssi K., Johnson J. M., Holt S. B. Job Mobility Among Millennials: Do They Stay or Do They Go? // Review of Public Personnel Administration. 2021. Vol. 41, № 2. P. 219–249. DOI: 10.1177/0734371X19874396.
87. Bannon S., Ford K., Meltzer L. Understanding millennials in the workplace. The CPA Journal. 2011. T. 81. №. 11. 61 p.
88. Braun V. Clarke V. Thematic Analysis. Handbook of Research Methods in Health Social Sciences. Hoboken. New Jersey: Springer. 2019. Pp. 843–860.
89. Cascio J. Facing the Age of Chaos. April 29, 2020. — URL: <https://medium.com/@cascio/facing-the-age-of-chaos-b00687b1f51d>
90. Chudzikowski K., Mayrhofer W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu’s theory of practice. Human Relations. 2011. Vol. 64. No. 1. Pp. 19–36.

91. Collin A. Conceptualising the family-friendly career: The contribution of career theories and a systems approach // *British Journal of Guidance and Counselling*. 2006. - Pp. 295–307.
92. Deloitte. Millennial Survey 2013. Social impact, Innovation. 2013. [Accessed Jun 11, 2013]. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles>.
93. Deloitte. Millennial Survey 2017. Social impact, Innovation. 2017. [Accessed Jun 11, 2017]. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles>.
94. Deloitte. Millennial Survey 2018. Social impact, Innovation. 2018. [Accessed Jun 11, 2018]. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles>.
95. Deloitte. Millennial Survey 2019. Social impact, Innovation. 2019. [Accessed Jun 11, 2019]. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles>.
96. Deloitte. Millennial Survey 2019. Social impact, Innovation. 2023. [Accessed Jun 11, 2023]. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles>.
97. Deloitte. Millennial Survey 2020. Social impact, Innovation. 2020. [Accessed Jun 11, 2020]. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles>.
98. Deloitte. Millennial Survey 2021. Social impact, Innovation. 2021. [Accessed Jun 11, 2021]. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles>.
99. Deloitte. Millennial Survey 2022. Social impact, Innovation. 2022. [Accessed Jun 11, 2022]. URL: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles>.
100. Deloitte. The Deloitte Millennial Survey 2014. 2014. [Accessed Jun 23, 2015]. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-dttl-2014-millennial-survey-report.pdf>.
101. Deloitte. The Deloitte Millennial Survey 2016. 2016. [Accessed Jan 12, 2016]. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/gx-millennial-survey-2016-exec-summary.pdf>.
102. Eisner S. P. Managing generation Y // *SAM Advanced Management Journal*. – 2005. – 70. – Pp. 4–15.
103. Eisinger P. What Millennials Want from Their Nonprofit Workplaces // *DeGruyter Nonprofit Management Journal*. 2023. Vol. 14, № 1. P. 35–55. DOI: 10.1515/npf-2022-0043.

104. Ertras N. Turnover Intentions and Work Motivations of Millennial Employees in Federal Service // Public Personnel Management. – 2015. – 44(3). – Pp. 401-423.
105. Employee Expectations 2021: Global insights into shifting employee attitudes [Электронный ресурс] / IBM Institute for Business Value. IBM, 2021. URL: <https://www.ibm.com/thought-leadership/institute-business-value/report/employee-expectations-2021> (дата обращения: 05.04.2025).
106. Employee Tenure Summary (2024) [Электронный ресурс] // U.S. Bureau of Labor Statistics. U.S. Department of Labor, 2024. URL: <https://www.bls.gov/news.release/tenure.nr0.htm> (дата обращения: 05.04.2025).
107. 2022 US Generation Survey [Электронный ресурс] // EY Generation Survey. Ernst & Young LLP, 2022. URL: https://www.ey.com/en_us/workforce/2022-us-generation-survey (дата обращения: 05.04.2025).
108. Gardiner S., Grace D., & King C. Exploring the impact of organizational support on Millennial job satisfaction and retention // International Journal of Contemporary Hospitality Management. 2024. Vol. 36, № 1. P. 122–141. DOI: 10.1108/IJCHM-06-2023-0731.
109. Hall D. T., Schneider B. Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type // Administrative Science Quarterly. – 1972. – Pp. 340-350.
110. HH.RU. Исследования рынка труда // Исследования за 2018-2024 гг. [Электронный ресурс] – URL: <https://hh.ru/article/research> (дата обращения: 05.10.2024)
111. Holland J. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments (Third Edition). – Florida: PAR. 1997.
112. Howe N., Strauss, W. Millennials rising: The Next Great Generation. 1st ed. New York: Vintage Books, 2000. 415 p.
113. Howe N., Strauss, W. Millennials rising: The Next Great Generation. 1st ed. New York: Vintage Books, 2000. 415 p.

114. Howe, N. and Strauss, W. Wave Theory. The International Economy. 1998. Pp.62-65.
115. Hughes E. C. The sociological Eye // Cycles, Turning Points and Careers. In D. Riesman & HS Becker (Hrsg.). – Chicago, New York. 1971.
116. Hughes E. C. Work and self // Social psychology at the crossroads / Ed. by Rohrer J. H., Sherif M. – N.Y.: Harper & Row, 1951.
117. Kravchenko S.A. Sociology on the move: the demand for the humanistic digital turn. Bulletin of the People's Friendship University of Russia. Series: sociology. 2019. Vol. 19. No. 3. Pp. 397–405.
118. Leach J. L., Chakiris B. J. The future of jobs, work, and careers // Training & Development Journal. – 1988. – Т. 42. – №. 4. – С. 48-54.
119. Lee H., Kim J., & Park S. Influence of work-life balance and organizational culture on Millennials' turnover intentions // Asia Pacific Journal of Human Resources. 2024. Vol. 62, № 1. P. 96–117. DOI: 10.1111/1744-7941.12345.
120. Lyons S. T., Schweitzer L., & Ng E. S. Millennials' career mobility: Examining generational differences in career paths and expectations // Career Development International. 2022. Vol. 27, № 3. P. 304–322. DOI: 10.1108/CDI-08-2021-0197.
121. Lips-Wiersma M., Hall D. T. Organizational career development is not dead: A case study on managing the new career during organizational change // Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior. – 2007. – Vol. 28. – №. 6. – Pp. 771-792.
122. Mayrhofer W., Meyer M., Iellatchitch A. Career fields: a small step towards a grand career theory? // International Journal of Human Resource Management. — 2003. — Vol. 14. — № 5.
123. Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. Contextual issues in the study of careers // Handbook of career studies. – 2007. – Pp. 215-240.
124. Millennials at work: Reshaping the workplace / PricewaterhouseCoopers, 2011. URL: <https://www.pwc.com/co/es/publicaciones/assets/millennials-at-work.pdf> (дата обращения: 04.10.2023).

125. A Millennials' Workplace Challenges and Global Market Trends // International Academic Journal of Human Resource and Business Administration (IAJHRBA). 2023.
126. Nikitinsky N., Kachurina N., Shamis E. Generation Theory in HR practice: Text mining for talent management case. EGOSE '16, November 22 — 23, 2016, St.Petersburg, Pp. 122-126
127. Nielsen K., Yarker J., & Daniels K. Job demands and resources as antecedents of job hopping among Millennials: A longitudinal analysis // Journal of Vocational Behavior. 2023. Vol. 141. Article 103829. DOI: 10.1016/j.jvb.2023.103829.
128. Parker K., Horowitz J. M. Majority of workers who quit a job in 2021 cite low pay, no opportunities for advancement, feeling disrespected [Электронный ресурс] // Pew Research Center. 2022. URL:<https://www.pewresearch.org/2022/03/09/majority-of-workers-who-quit-a-job-in-2021-cite-low-pay-no-opportunities-for-advancement-feeling-disrespected/>(дата обращения: 05.04.2025).
129. Schein E. H. Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century //Academy of management perspectives. – 1996. – Vol. 10. – №. 4. – Pp. 80-88.
130. Schein, E. H. McKelvey, W. W. Peters, D. R. Thomas, J. M. Career orientations and perceptions of rewarded activity in a research organization //Administrative Science Quarterly. – 1965. – Pp. 333-349.
131. Schreckinger B., Bilis, M., Buell, S., Warner, J., Weidenfeld, L. and Pelletier, J. The History of FOMO. Boston, 2014.
132. Smith J. A., & Walker M. Rethinking career development: Millennial perspectives on job satisfaction and career growth // Human Resource Development Quarterly. 2024. Vol. 35, № 2. P. 183–201. DOI: 10.1002/hrdq.21547.
133. Sharf R. S. Advances in theories of career development //Handbook of vocational psychology. – Routledge, 2013. – Pp. 3-32.
134. Strauss W., Howe N. Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069. N. Y.: Morrow. 1991. 538 p.

135. Super D. E. A life-span, life-space approach to career development // Journal of vocational behavior. – Vol. 16(3). – 1980. – Pp. 282-298.
136. Urry J. Mobilities. London, Publ. Polity, 2007. 335 p.
137. Vasilenko, L. Fractal-synergetic approach to the research of entrepreneurship in the non-profit organizations. Wisdom. Vol. 12 No. 1. 2019. Pp. 62–72.

Приложения

Приложение №1

Результаты количественного исследования 2022 г. в виде диаграмм.

Какое определение карьеры вам ближе?

502 ответа



График 1. Определение карьеры для миллениалов

Какой у вас горизонт планирования карьеры и профессионального развития?

502 ответа

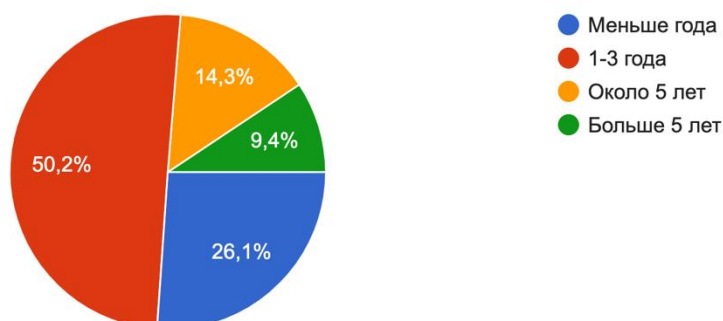


График 2. Горизонт планирования карьеры для миллениалов

Важно ли вам, приносит ли ваша работа пользу обществу?

502 ответа

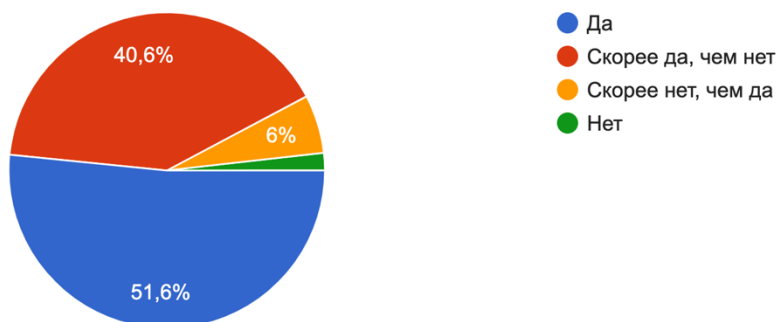


График 3. Важность ценности работы для общества среди миллениалов

Как вы относитесь к концепции баланса "работа-жизнь"?

502 ответа

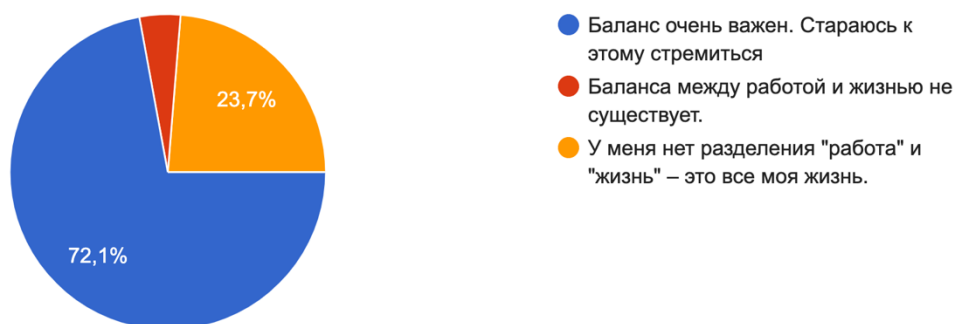


График 4. Отношение миллениалов к балансу «работа-жизнь»

Как вы относитесь к работе в условиях неопределенности в мире?

502 ответа

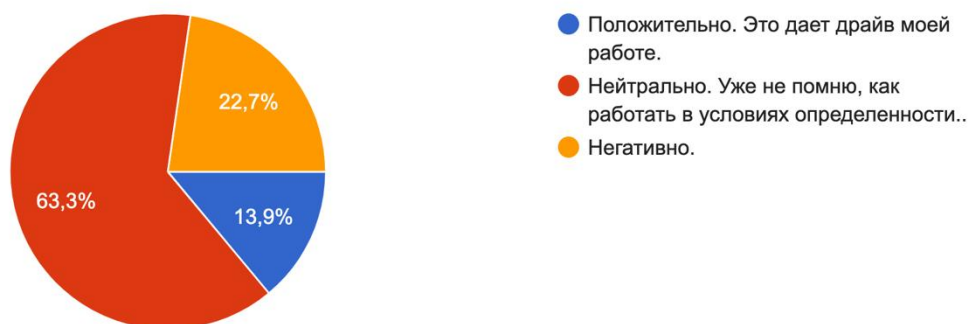


График 5. Отношение миллениалов к работе в условиях неопределенности

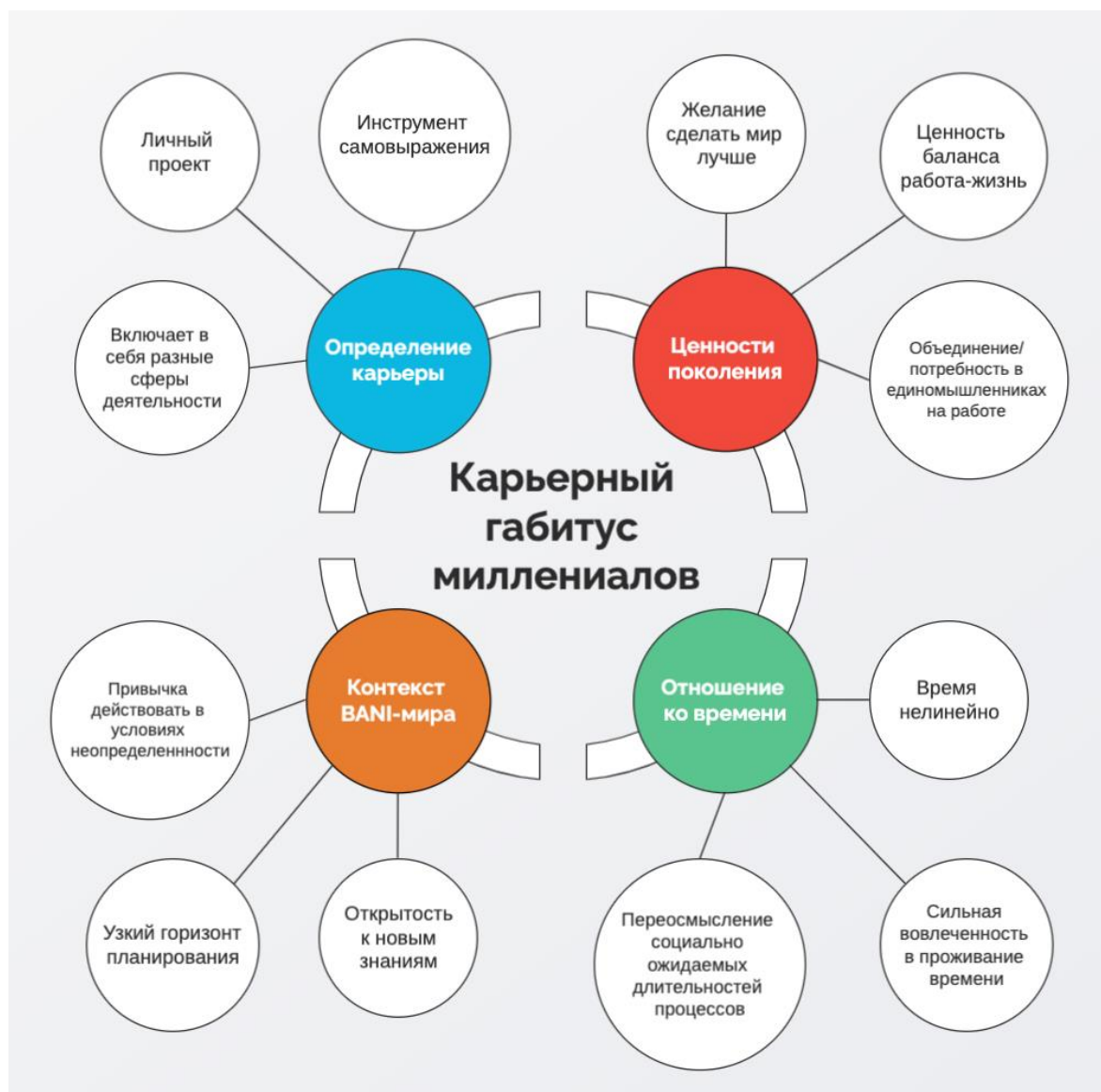


Рисунок 1. Карьерный габитус поколения Миллениум



Рисунок 2. Карьерный портфель поколения Миллениум

Вопросы интернет-анкетирования 2022 г.

1. Укажите ваш возраст *

Отметьте только один овал.

21-26 лет

27-35 лет

35-40 лет

2. Укажите ваш гендер *

Отметьте только один овал.

- Женщина

- Мужчина

3. Из какого вы города? *

4. Какой у вас горизонт планирования карьеры и профессионального *

развития?

Отметьте только один овал.

- Меньше года

- 1-3 года

- Около 5 лет

- Больше 5 лет

5. Меняли ли вы когда-то сферу деятельности? *

Отметьте только один овал.

- Да, один раз

- Да, больше одного раза

- Нет

6. Какое определение карьеры вам ближе? *

Отметьте только один овал.

- Карьера – это мой личный проект, в котором я могу отразить свою индивидуальность, самовыразиться через разные сферы деятельности

- Карьера – это движение вверх по карьерной лестнице

- Карьера – это прямой путь развития как профессионала

7. Как вы относитесь к работе в условиях неопределенности в мире? *

Отметьте только один овал.

- Положительно. Это дает драйв моей работе.

- Нейтрально. Уже не помню, как работать в условиях определенности.

- Негативно.

8. Важно ли вам чувствовать себя среди единомышленников на работе?

Отметьте только один овал.

- Важно

- Скорее да, чем нет

- Неважно

- Скорее нет, чем да

9. Как вы относитесь к концепции баланса "работа-жизнь"? *

Отметьте только один овал.

- Баланс очень важен. Стараюсь к этому стремиться

- Баланса между работой и жизнью не существует.

- У меня нет разделения "работа" и "жизнь" – это все моя жизнь.

10. Важно ли вам, приносит ли ваша работа пользу обществу? *

Отметьте только один овал.

- Да

- Скорее да, чем нет

- Скорее нет, чем да

- Нет

Результаты анализа количественных данных, полученных из интернет-опроса и обоснование выборки

Данные были собраны с помощью интернет-опроса, выборку составили:

- 502 человека,
- Все представители поколения Миллениум
- 241 респондент из г. Москва,
- 70% выборки – женщины, 30% – мужчины,
- 83% респондентов младше 35 лет

Выборка не сбалансирована с точки зрения гендера и географии, но, чтобы это не отразилось на качестве полученных данных, был проведен анализ корреляций между данными категориями и типовыми ответами.

Был применен метод корреляции V-Крамера (Cramer's V) – это статистический инструмент, используемый для измерения степени ассоциации или зависимости между двумя категориальными переменными в таблице сопряженности. Этот метод является расширением статистики хи-квадрат (chi-squared) и позволяет учитывать размеры таблицы для оценки силы связи между переменными. Метод был предложен Карлом Пирсоном и поэтому также иногда называется Корреляцией Пирсона для категориальных данных.

Вот ключевые шаги для вычисления корреляции V-Крамера, которые были использованы в ходе исследования:

1. Построение таблицы сопряженности: это таблица, которая представляет собой пересечение двух категориальных переменных и отражает, сколько наблюдений попадает в каждую из комбинаций переменных.

2. Тест хи-квадрат (χ^2): сначала была вычислена статистика хи-квадрат для проверки независимости переменных. Это производится сравнением фактических наблюдений в таблице сопряженности с ожидаемыми значениями, которые были бы, если переменные были бы независимыми.

3. Вычисление степени свободы: количество степеней свободы (df) для теста хи-квадрат. Это зависит от размера таблицы и числа категорий в каждой из переменных.

4. Вычисление V-Крамера: формула для V-Крамера выглядит следующим образом:

$$V = \sqrt{\frac{\chi^2}{n \cdot \min(r-1, c-1)}}$$

Где:

- V - Коэффициент V-Крамера.
- χ^2 - Статистика хи-квадрат.
- n - Общее количество наблюдений в таблице сопряженности.
- r - Количество строк в таблице.
- c - Количество столбцов в таблице.

Значение V-Крамера находится в диапазоне от 0 до 1. Чем ближе значение к 1, тем сильнее ассоциация между переменными. Если V-Крамера близко к 0, это указывает на отсутствие ассоциации.

Метод корреляции V-Крамера часто используется в статистических анализах, особенно при работе с категориальными данными, чтобы определить, есть ли статистически значимая связь между двумя переменными.

Интерпретация значений V-Крамера:

- 0.0: Если V-Крамера равен 0, это указывает на полное отсутствие ассоциации между двумя переменными. Они считаются независимыми.
- 0.1 - 0.2: Низкая ассоциация. Значение V-Крамера, близкое к 0.1, указывает на слабую связь между переменными.
- 0.3 - 0.4: Умеренная ассоциация. Значение V-Крамера, около 0.3, говорит о средней силе связи.
- 0.5 и более: Высокая ассоциация. Значение V-Крамера, близкое к 0.5 или больше, указывает на сильную связь между переменными.

Ограничения V-Крамера:

- Метод корреляции V-Крамера применим только к категориальным переменным. Он не работает с числовыми данными.
- В случае, если таблица сопряженности слишком мала или имеет недостаточное количество наблюдений, V-Крамера может давать неточные результаты.
- Этот метод измеряет только силу ассоциации, но не определяет причинно-следственные связи между переменными.

V-Крамера можно сравнить с коэффициентом корреляции Пирсона, который используется для измерения связи между двумя количественными переменными. Коэффициент корреляции Пирсона также имеет диапазон значений от -1 до 1, где 0 указывает на отсутствие связи, а -1 и 1 - на полную отрицательную или положительную линейную зависимость соответственно.

V-Крамера широко используется в области социальных наук, медицинских исследованиях, маркетинге и других дисциплинах, где необходимо определить степень ассоциации между категориальными переменными. Он может быть полезен, например, при анализе влияния различных факторов на принятие решений или при изучении взаимосвязей между характеристиками пациентов в медицинских исследованиях.

В данном исследовании с помощью V-Крамера исследованы связи между различными переменными. Предполагалось выяснить, имеет ли гендер, география, принадлежность к разным возрастным когортам внутри поколения на определение карьеры, горизонт планирования, отношение к неопределенности и частоте смены сфер деятельности или же единственный существенный фактор – принадлежность к поколению Миллениум (значимость данного фактора демонстрируют цифры опроса, т.к. 100% выборки – представители поколения Миллениум).

Вычисления показали, что связи среди перечисленных категорий – незначительны, слабы. Результаты вычислений показаны подробнее ниже в Таблице 1. Параметры для поиска корреляции

Параметры для поиска корреляции	Коэффициент корреляции
Возрастная когорта/Горизонт планирования	0.101
Определение карьеры/Количество смены сфер деятельности	0.134
Определение карьеры/Горизонт планирования	0.109
Возрастная когорта/Отношение к работе в условиях неопределенности	0.061
Отношение к работе в условиях неопределенности/Горизонт планирования	0.104
Отношение к работе в условиях неопределенности/Смена сфер деятельности	0.099
Гендер/Горизонт планирования	0.088
Гендер/Определение карьеры	0.057
География/Определение карьеры	0.092

Табл. 1 – Корреляции V-Крамера

Таким образом, согласно результатам анализа, самым значимым фактором, повлиявшим на ответы, оказалась принадлежность респондентов к одному поколению – Миллениум.

Обоснование выборки количественного исследования

Необходимый объем выборки – объем (численность) выборочной совокупности, который с определенной вероятностью обеспечит заданную точность результатов наблюдения (при проектировании выборочного наблюдения с заранее заданным значением допустимой ошибки).

При генеральной совокупности 28190490 человек (городское население Российской Федерации с 23 до 42 лет на 2023 г.), ¹²⁴доверительной вероятности 97% и доверительном интервале 5%, оптимальный объем выборки для опроса составляет не менее 476 человек.

¹²⁴ <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13284>

Типологизированный транскрипт нарративного интервью

Респондент – мужчина 1995 г. рождения, политик.

Дата проведения интервью: 3 мая 2021 г.

Длительность: 70 мин.

И(интервьюер)	Расскажи про свой карьерный путь от самого первого места работы до точки, где ты оказался сейчас
Р(респондент)	В работу мы включаем практики, стажировки, если они релевантны для данного пути?
И	Да, да, конечно
Р	Тогда можно сказать, что мой профессиональный путь начался через академию, я учился на факультете гос и муниципального управления ИГСУ, практически там же, где мы сейчас учимся. И соответственно на 2 курсе, первое место, где я оказался в какой-то профессиональной траектории – это была практика в министерстве сельского хозяйства, в отделе кадров по-моему, мин сельского хозяйства...Ну то есть, тк по сути у нас была профильная кафедра, профильный факультет активный ребят, кто проявлял инициативу, кто хотел – вот у нас есть мол практика, пойдешь? Пойду! После этого, соответственно, по такому же принципу я проходил практику в аппарате гос думы. Где-то еще...ну, соответственно все это были практики в течение 2 курса.
И	Очень рано!
Р	Да, соответственно я их проходил больше, чем надо..Ну, практику в принципе всегда можно нарисовать и все эти вещи, я

наоборот был заинтересован в том, чтобы с кем-то познакомиться, просто посмотреть, как оно изнутри выглядит и практика в этом плане очень помогала. Не представляю как бы я приходил на первое рабочее место полноценно, если бы не практиковался/стажировался. Потом соответственно на 3..это была середина 3 курса, это была зима, я подал заявку на стажировку мин торговли, до сих пор есть эта стажерская программа. Собственно, это была тогда единственная по сути возможность..то есть это была вообще единственная стажерская программа в органах исполнительной власти и это была именно стажерская программа, не практика 2 недели пришел просто потусовался и ушел с закрывающими документами, а это был именно стажер, там был конкурсный отбор, разные тестовые задания, это 2 месячная стажировка была. На всем протяжении была рейтинговая система, еженедельные спринты. Было очень интересно и по-настоящему...это уже выглядело как работа настоящая. Никто никому не платил, но за 2 месяца мы фактически провели в статусе ну таких, условных сотрудников минпромторга, это было довольно значимо. Там вообще очень крутой был руководитель, дальше там расскажу, сыграл вообще важное место в моей проф карьере, если можно так сказать. Сейчас...ну вот, соответственно на этой стажерской программе, где мы с ребятами отработали, нас было много, человек 30, целая группа, команда. Были разные мероприятия и на софт скиллы, и на хард скиллы, и мы выезжали на промышленные предприятия. Ну то есть было очень круто и интересно. Параллельно с этим отдельно существовала похожая стажерская программа в правительстве Москвы. Туда я по-моему не смог попасть, попал в минпромторг. Тут можно какой-то пойнт отметить, что очень важное место в становлении профессиональном развитии

	миллениалов в целом, как мне кажется, занимают такие программы погружения – стажерские, адаптационные, практики и такие вещи, где можно нащупать процесс, не беря на себя при этом существенных обязательств вроде трудоустройства.
	Ну, это в общем-то все сейчас понимают, весь коммерческий сектор делает стажерские программы, мы сейчас делаем стажерскую программу, дойдем до этого позже
И	А что-то отталкивало в стажерской программе?
Р	Именно в минпромторге нет, все было технологично, круто, классно акценты были расставлены, я был очень доволен. А вот стажерская программа правительства Москвы...у нее была большая проблема, что там правительство помимо задачи просто кадрового обновления, поставило еще задачу пиара. И это очень сильно сказывалось на качестве программы и на его внешнем образе этой программы. Они заставляли людей посты писать, знаешь, такие дурацкие воодушевленные "ууу, правительство Москвы.." в общем, это выглядело отвратительно. Что они еще делали...они набирали людей на стажерскую программу по публичным постам, почему я должен попасть в Правительство Москвы
И	Ааа, мотивационное письмо!
Р	Да, мотивационное письмо, но публичное, ты должен его публично выложить..
И	Ну это жесть, если честно.
Р	Да, это очень херовая идея была, и как бы..ну вот, и из-за того, что программа была неверно спозиционированна Правительством Москвы, там и соответствующий контингент собирался. Ну то есть там были такие праздно активные люди, такие будущие функционеры "Единой России", ну такие

	неприятные люди, не знаю, как это объяснить. Вот у меня была в группе самая неприятная девочка , она туда пошла (смеется). Потому я и говорю, что они как-то дебилно все позиционировали, что за пару циклов стало, что эта программа на самом деле полный шлак, хотя там на самом деле даже платили (!), в сравнении минпромторг, но это не имело вообще никакого значения, потому что это стажерская программа и ты идешь туда не ради денег. Ну вот и как бы это большая ошибка, что Правительство Москвы так сделало. На первый набор они набирали людей, у кого больше лайков на этом мотивационном письме, и да, кто-то слил документ, который это подтверждал...там имидж программы и был убит. Они до сих пор ее проводят, но никто ее всерьез не воспринимает. ВОт, это к вопросу о важности бренда работодателя в том отрасли, где он работает и как его легко убить. Дальше, соответственно, это стажерскую программу я закончил хорошо, я был первым в рейтинге, получил кучу всяких писем рекомендательных, благодарственных, каких хочешь. Но самое важное, что я дальше познакомился с человеком, с которым дальше начал работать – это был директор департамента, то есть это был человек, который придумал всю эту стажерскую программу и ее реализовывал. У нас с ним сформировался такой хороший контакт в ходе стажерки, потому что он сам какие-то лекции читал, какие-то задания давал, очень важно, что в этой программе было вовлечение такого верхнего уровня руководства, понятно было, что на каком-то минимальном уровне, но оно было. На награждение пришла зам министр, например. Лекции читали главы департаментов.
	То есть ты понимаешь, что гос орган вовлечен, когда ты там

на 3 курсе и тебе дают возможность пообщаться с зам министром, это некий даже челлендж в какой-то степени. Это было круто, мы с этим директором департамента сдружились. Он что делал – вот две недели и два месяца стажерской программы, а он 5-6 самых активных и амбициозных брал, делал еще меньше команду и уже лично с нами встречался, мы сидели просто обсуждали чего-как, да, рассказывали про себя и тд. Ну что, соответственно эта стажерская программа закончилась, я можно сказать, вышел из нее победителем, я просто написал письмо этому директору департменту что чувак, я очень хочу продолжать с вами работать, мне все равно где как на какой позиции, мне вообще все равно, мне очень нравится в минпромторге, хочу быть чиновником и всякое такое. И мне вообще неважно на какую позицию какую должность, сколько денег и чем заниматься, но в вашей команде. Соответственно, ему это письмо откликнулось и он меня позвал, говорит слушай, ну смотри – платить я тебе не могу, потому что на госслужбе нельзя устроиться, пока у тебя нет диплома о высшем, а это по сути был конец 3 курса, зимой прошла стажерская программа, весной я потусовался что-то, а летом написал ему, и он меня позвал. И он говорит вот смотри, платить я тебе не могу, но вообще круто, буду рад тебя видеть, придумаем тебе какие-то задачи, только я сейчас ухожу с этой работы. Я говорю блин, было так хорошо, а теперь непонятно, что будет дальше, и он говорит – ну смотри, я ухожу в другое просто министерство, не сказал какое, и дал мне пару задач. Проанализируй объем гос закупок в некоторых учреждениях, надо понять активы, что вообще происходит. Из этих материалов я понял, что речь идет о министерстве финансов. Это были подведомственные учреждения минфина. Ну и все, я поехал летом куда-то отдыхать, по-моему, в Таиланд, первый и

	последний раз, когда я там был, и уехал надолго, вроде на месяц. А, ну и я ему говорю – я уезжаю, а он говорит "ну как вернешься, пиши, приходи работать". Я говорю ну и окей, договорились, как это выглядело – я прилетел из Таиланда, на следующий день написал ему "я вернулся" и на след день ответил "приходи к 9". Я пришел, мне выписали пропуск такой...я в приемной сел, мне говорят "ну привет, ты теперь тут будешь работать".
	Ну я и не против (смеется). Ну и все, я как бы и остался там на целый год. Соответственно, забавно, что это вроде министерство, вроде все должно быть формализованно, а на самом деле, написал в ватсапе – хочешь работать, иди работай и все. Ну..и здесь важно отметить, что в данном случае мне помогло то, что я умею жить и работать в условиях полной неопределенности – то есть когда непонятно вообще ничего. Я просто написал и не знал, что мне предложат, но я был готов заведомо. Мне кажется, это очень важный момент, такой карьерный и вообще, для миллениалов, свойственный, наверное, не знаю..
И	На самом деле нет (улыбаюсь).
Р	Нет? Ну, значит это мое просто.
И	Миллениалы, на самом деле, жестко стрессуют из-за этого и начинают прыгать с работы на работу. Короче, мало наоборот тех, кто прям жестко умеет работать в условиях неопределенности.
Р	Видимо, да... Тем лучше для меня, значит (улыбается). Вот, соответственно, дальше я весь 4 курс работал в минфине неофициально, я не был никак оформлен, оформить меня нельзя было, у меня не было диплома, то есть я приходил утром и уходил не вечером, как все, а в обед... А там еще прикольная

история была, что это как-то совпало, круто, что весь 4 курс мы учились во вторую смену в академии, потому что закрыли 1 корпус на ремонт. И все, так идеально совпало. Нам пишут "ребят, вас переводят на вторую смену" и я такой отлично, как раз буду тогда уходить в 14 с работы и ехать в академию. И во по сути весь 4 курс таким образом работал в минфине. Какие-то мне даже деньги платили в конверте, это вообще угар, в министерстве в конверте деньги (смеется). При этом параллельно, когда я уходил с минпромторга, меня назначили...типа представителем минпромторга в РАНХиГС, до сих пор у них на сайте, если найти, можно найти вкладку, что вот есть такой Махницкий Данил, представитель минпромторга в РАНХиГС, это вообще угар, потому что этой информации уже лет 5, и они ее не обновляют. Ну и как получается, я в академии учился, работал в минфине и параллельно весь 4 курс уже представлял минпромторг в академии. То есть когда были какие-то дни карьеры, вся фигня, я участвовал как представитель минпромторга и рассказывал всем про стажерскую программу, про ее плюсы, про то, как она в целом полезна. Министерство тоже сделало очень правильную вещь, оно самых ярких выпускников привлекло, дало кусочек своего бренда, а дальше как бы кто как сам этим распорядится. Вообще полезно и очень помогала во многих вещах. Ну вот, когда просто на 4 курсе тебя назначают представителем министерство в Академии, это тешит твое самолюбие, на самом деле это важно для хорошей карьеры. Успел я, естественно, переругаться с половиной руководства академии по этому поводу, это тоже был угар. Минпромторг когда назначил меня, он запульнул письмо, что Махницкий Данил теперь официальный представитель, в академии почему-то у всех жестко с этого бомбануло.

И	А почему?
Р	Не знаю, видимо, я нарушил какую-то формальную иерархическую сетку их, меня реально вызывал проректор, зам Мау, и говорил какого хрена прислали письмо, ты что выпендриваешься...а я говорю, а что я? Ну прислали и прислали. А он "воот, что нам с этим письмом делать, что ты выпендриваешься, ты вообще студент". Я говорю слушайте отстаньте от меня. И таких разговоров было несколько. Я искренне считаю структуру Академии очень плохой и низкокачественной, низкоэффективной, это был первый звоночек. Потом я в этом только убеждался. Ну что, в академии также требуются реформы, как и во всей системе гос управления, просто академия не является совсем таким уж публичным актором, и людям более менее все равно, что происходит в академии, а академия фактически является элементом системы гос управления, одним из важнейших элементов, потому что люди, которых она воспроизводит и учит, они потом идут и формируют паттерн поведения, поэтому тут такое тоже дело. Вот..что там дальше было. Ну все, соответственно весь 4 курс я работал, потом, когда я получил диплом, я тут же принес, начали оформлять, и потом в октябре меня назначили на первую должность, оформили все документы. И назначили не в то мпсто, в котором я хотел бы заниматься, меня назначили в отдел по управлению имуществом. Соответственно отдел занимался имуществом, как ни странно..занимался всякими документарными штуками, списание с баланса, приход на баланс...ну, куча просто бюрократической работы, при этом самой-самой бюрократической работой, которую даже объяснить сложно, которая вообще не имеет никакого отношения к людям,

	гражданам, организациям, просто тупо бюрократическая работа, такая даже похожа на какой-то строительный надзор, кадастровые паспорта, все эти вещи, росреестр, геодезия и всякая такая фигня...еще это был 2016 или 2017, активно принимали то, что с Крыма на баланс передавали, его сначала описывали это имущество, туда приезжали с инспекцией, описывали, что по факту есть, приезжали в санаторий описывали картины, которые там висят..что такие картины есть
	Чтобы их не сперли потом, заносили в баланс ведомственного имущества, дальше передавали вниз по цепочке...в общем куча работы было, обычная такая бюрократическая работа...там энергетические балансы переписывали с республики Крыма в баланс минфина, в общем, дохрена всего было, непонятных каких-то вещей. Но там я проработал практически год, и на самом деле в каком-то плане это было интересно, это была глобально такая школа, где я научился всему, что я умею и знаю про госслужбу, там был очень хороший руководитель. В общем, почему я там оказался, там был хороший руководитель который часто брал на такие начальные позиции молодых людей, они там уходили от него через год-два-полтора, и он брал новых. Понимал, что это не конкурентноспособная зарплата, не очень интересная работа, и люди как бы приходят чисто поднакачаться. В общем, там было и со мной, я там отработал год. Всему научился, делопроизводству, всем этим вещам, и перешел оттуда уже в другой департамент, который был как раз уже по моему профилю – там уже люди уже занимались тем, что мне реально было интересно. Это был проектный офис министерства, департамент проектного управления и развития персонала. Конкретно я оказался в блоке

	развития персонала и всяких там программ. В министерстве глобально было много кадров, кадровое делопроизводство, советские тетушки сидят переписывают бюрократические эти вещи, а второе, это там где был я, было много текучки, и только какие...Соответственно я попал туда, это было уже осознанно, я увидел, что открывается конкурс в этот отдел, позвонил их начальнику. Сказал, знаете, я работаю в другом департаменте, но очень хотел бы к вам перейти, у меня есть какие-то навыки. Да, может быть, я еще неопытный относительно персонала, но я учусь в магистратуре по такому же направлению..да, я вот как раз тогда в магистратуре в МГУ учился, в Высшей школе государственного администрирования. Там вот, в МГУ был больше уклон такой в человеческие ресурсы, про кадровый потенциал и такие все вещи.
	Вот, там было меньше ГМУ, больше про менеджмент, про людей и такие вещи. Мне это как-то откликнулось, стало интересно, вот, и соответственно подумал, что круто было бы совместить то, чему меня сейчас учат с тем, чем я буду заниматься. И вот оно как всегда бывает в жизни, когда ты подумаешь об этом, забудешь, а потом тебе какой-то знак. Ну вот реально, я по-другому это не расцениваю, была большая вероятность что я просто пропущу эту рассылку, не увижу или там..я считаю, что есть некая доля судьбы, чтоли, во всем, что происходит. Не в религиозном понимании судьбы, а просто как совокупность случайных событий, которые тебе так или иначе выпадают, выпадает вероятность какого-то события. И ты можешь эту вероятность каким-то образом определять, через знания, через людей, с которыми ты общаешься, то есть ты сужаешь просто некую воронку вероятностей. И соответственно я

	попал туда, перешел уже с повышением. В первом отделе я работал на самой-самой начальной должности, она называлась ведущий специалист, зп там была тоже супер низкая, тыс 40. Грубо говоря, на момент моего увольнения я протусовался в министерстве 1,5 года и получал совсем какие-то маленькие деньги, не в рынке короче. А с переходом в другой проектный офис, стал более менее нормально получать, должность была уже консультант, это было прям нормально.
И	То есть прям в два раза?
Р	
	Да, я там перескочил по сути много должностей, зп выросла раза в полтора, 1,7. Ну и соответственно, да..
И	То есть резкий такой рост получился?
Р	Он резкий был, плюс про руководителя, ради которого я переходил в минфин, почему я отчасти перешел в другой департамент – потому что он уволился. У него не сложилась в минфине карьера, с министром поругался. И его уволили. Ну и как бы его уволили, а мы все такие остались, никто особо не понимал, что делать – ждать нового руководителя, новый руководитель – это всегда новая команда, ну то есть такая зона неопределенности опять возникает, как раз как бы перепрыгивает в другой департамент, ну и все такие как бы с пониманием отнеслись. На госслужбе на самом деле очень сложно увольняться, когда...когда твой руководитель при этом не увольняется. Потому что, на госслужбе многое завязано на..отношенческие вещи, на личных отношениях, если, мне кажется, в коммерческом секторе больше человек – это функция, бизнес процесс, то на госслужбе очень часто человек это в первую очередь человек. Это как бы и плохо для системы, но вот

	как есть. И когда ты как бы приходишь, тебя берет руководитель на работу, он тебе как бы делает одолжение, ну как я это воспринимал. Ну, в моем случае по факту так и было. Я был никем и ничем, у меня не было никаких профессиональных навыков кроме там, светлой головы и хорошего образования, чего недостаточно и для работы, и для должностей. И человек делает тебе одолжение в хорошем смысле, надеется, что ты наверстаешь, станешь полноценным сотрудником. А когда ты станешь полноценным сотрудником, ты как бы отработаешь этот период, пока ты учился, и в этом плане очень сложно увольняться, ты въезжаешь в адаптационный период, он где-то полгода, полгода норм работаешь, а потом хочешь уволиться. На госслужбе вообще такое не приветствуется, на госслужбе люди работают годами на одной должности, и все как бы это понимают, и все с этим нормально, а тут ты пришел молодой, годик поработал, ушел, перешел...многие на это смотрят косо. Хотя у меня получалось это отлично делать и все как бы меня за это и любили, что у меня как-то всегда это получалось. Был такой, вообще..в конце, какой-то подведу итог – я соответственно попал, перешел в департамент, который связан с кадровым развитием, там у нас были супер интересные проекты
	Там как бы оторвался в плане профессиональной реализации. Там я делал проекты, о которых я могу с гордостью говорить, за которые мне не стыдно, и через 20 лет не будет стыдно, потому что я понимаю, что это проекты супер уровня. Мы, например, формировали кадровый резерв для первого вице-премьера. Много инструментов задействовали, мы организовывали секцию на московском финансовом форуме, где было 2 губернатора, зам пред ЦБ, Комиссаров, это была одна из

	главным на тот момент площадок в стране, где обсуждались проблемы гос HR – кто какие инструменты использует, применяет, кто что делает, мы организовывали корпоративное обучение. Мы с нуля запустили корпоративный институт практически минфиновский и проводили там больше сотни мероприятий в год. Ну, то есть тоже там большой объем работы. Я лично перед первым вице-премьером защищал стратегию развития минфина, в плане молодежи и на гос службе, и к тому, какие инструменты нужно применять. Как молодой специалист, сначала сам ее с отделом разработал, сам потом публично защитил перед общей коллегией министерства, это когда все руководители министерства и несколько приглашенных сотрудников. Я защитил эту концепцию и дальше мы ее реализовывали. По сути, пока я пришел в отдел, это было на стадии, что он был создан, его фондировали, дали денег, но по факту еще ничего не работает. И я залетел в тот момент, когда деньги уже были, но не была еще выстроена работа.
	Реально поднимали с нуля, выстраивали систему и вот такие всякие штуки. Ну и там уже я начал хорошо получать, руководство видело, что у меня получается, что я там ценный сотрудник в отделе, вот эти все вещи, и прям хорошо мне платили. Я получал...там какая история была. Мы начали работать, я поработал полгода, и уходит начальница отдела. То есть женщина, которая, по сути, взяла меня на эту позицию, уходит сама. И у меня снова развязаны руки, потому что я снова никому ничего не должен, не обязан, но уже в нормальной должности, с нормальными деньгами. И после этого я говорю как бы это все круто идет, но там освобождается ставка еще выше – советника. Там человек ушел и просто сдвиг произошел,

	понимаешь, все по лесенке повысились, а позиция советника осталась свободная. Я говорю давайте меня на советника, будем продолжать работать так же круто, драйвово и все такие вещи. Ну и все, меня повысили до советника в 22 или 23 года, это был феноменальный карьерный рост, в министерстве, когда людей брали на работу, меня приводили в пример, когда кто-то говорит, что в министерстве никто не продвигается, очень сложно расти, отвечают – вот смотри на Махницкого, чел за два года уже советник. А дальше фактически начальник отдела, зав начальник отдела и все, руководящие позиции...ну там фишка были еще в том, что я был молодой. Там были ребята, которые тоже быстро росли, но им было лет по 27. А вот мне было прям 22 и я так рос стремительно. И я был на хорошем счету, потом мы создали этот кадровый резерв вице премьера, потом меня в этот резерв включили, я получил ведомственную награду, то есть у меня есть ведомственная награда..там забавная тоже история, награда была не от минфина, где я работал, а от минпромторга за то, что я был их представителем в академии, помогал со след наборы стажерской программы, как такой внешний эксперт выступал – они меня потом наградили, дали мне эту награду. А ведомственная награда это тоже штука, которая остается пожизненно и это прям в трудовой книжке внесение так же как медаль какая-нибудь. И после того, как я повысился, я получил классный чин гос службы 3 класса, это тоже штука, которая пожизненно
	Я вот тоже сейчас уволился, я потерял все свои формальнфе регалии, но классный чин остается со мной по жизни, и лишить меня его может только суд, в судебном порядке, если я совершу какое-то уголовное правонарушение. Ну и все, я стал советником,

еще какое-то время поработал, еще год, хорошо зарабатывал, по меркам министерства очень хорошо зарабатывал, 100+ была зп, в министерстве мало кто такую зп получает. Ну то есть в министерстве очень сильно твоя зарплата а зависит от того, как к тебе относится руководитель, причем не только руководитель, а вся сетка твоих руководителей. И только если все они тебя поддерживают, только тогда у тебя будет хорошая зп. Я был в такой ситуации, соответственно...вот, что потом было, почему я ушел. Ушел я по двум глобальным причинам..нет, трем! Первое, что мой директор департамента, уже проектного офиса, ушла в декрет, то есть у меня как бы снова были развязаны руки, я снова был никому ничем не обязан, второе это то, что там освободилась позиция заместителя начальника отдела, но я понимал..ну, меня бы туда и не взяли, но я и понимал, что не хочется. В какой-то момент я понял, что мне не хочется больше расти конкретно в этом подразделении и я не понимаю, а куда еще..надо было менять министерство, потому что в этом меня уже все знали и был некий определенный имидж, выше головы я прыгнуть там уже не мог, просто потому что все какие-то быстрые победы, которые можно было, я уже сделал. А долгие победы меня не интересовали. Это, с одной стороны, такая поверхностность, а с другой стороны, особенность моей психологии. Мне не интересна рутинная деятельность в долгосрок, мне лучше интересны сверх усилия, но на краткосроке. Сверх усилия, профессиональный вызов, амбициозные вещи...это не связано..это не про деньги, это про профессиональные задачи, которые хочется перед собой ставить. А вот занимать какую-то должность и 15 лет на ней работать не хочется. На этот момент там встал выбор. Я там или глобально остаюсь. Ну, понятное дело, что передо мной этот выбор никто не ставил, я сам для себя его придумал каким-то

	образом.
	Что либо я остаюсь в этом министерстве и все, на полжизни (волнуется, голос меняется), как минимум, и там с определенными перспективами дорасти, например, до директора департамента, что тоже очень круто, тоже очень крутая должность...непонятно. Либо попытаться что-то еще сделать. Я ходил, пытался в другие министерства, в министерство эконом развития, в минпромторг возвращался к заместителю министра, там были какие-то развилки, но там не сложилось. Меня взяли практически помощником зам министра, который сейчас является первым зам министра, вот он занимался очень интересными проектами, международной деятельностью, была такая суперпозиция, быть личным помощником, ну, не секретаршей, а содержательно, функционал помощника зам министра – он занимается и международной, то есть это еще и дипломатический блок, все полеты...это круто, я бы может согласился бы на это, но меня не взяли...сложная ситуация, что меня как бы взяли, а потом как-то замяли, там или должности не оказалось, либо получше нашли, либо их смутило, что я сказал, что хочу работать только, только трудоустроен только в министерстве, ну то есть в министерстве есть много подразделений, и их устраивают не в министерстве, а через предприятия частного сектора. Ну а я как бы не хотел, хотел профильный стаж продолжать. Поэтому я сказал круто, но только в штат. Возможно, это в том конкретном случае меня и погубило. Но, я как бы не особо по этому поводу рефлексировал – ну, как бы, не сложилось и не сложилось, а в минфине на тот момент все уже было понятно, я дорос до какого-то уровня, в моем департаменте я выше не прыгну, выше нужен уже какой-то профильный опыт HR, и там приглашали женщин

	по 35 лет, которые уже по 10 лет в HR работают, а я фактически в HR год. И я понимаю, что мне HR на самом деле и не очень уже интересен, возникла проблема, мне в какой-то момент руководительница сказала – слушай, давай, ты хочешь быть HR-ом, мы тебя отправим, ты там поучишься и тд. Я сказал тогда честно, мне там ну не очень интересно. Мне нравится то, что мы делаем сейчас, но мне не нравится сфера HR. Она какая-то такая...ну, поверхностная.
И	Но при этом ты там работал, делал кадровый резерв и тд...То есть тогда было интересно, а потом?..
Р	Ну, то есть я потом, как бы, разочаровался в отрасли в целом. Я не разочаровывался в госслужбе, я разочаровался именно в гос HR. Он очень специфичный, это вообще предмет для отдельного разговора. Конкретно гос HR это очень специфичная штука, и я в ней просто разочаровался, мне стало неинтересно. Это и гендерная история была, что все HR всегда женщины, И мне в какие-то моменты прям некомфортно становилось, я понимал, что я в женском обществе, какого хрена я вообще здесь делаю. Ну, реально, понятно дело, что это предрассудки, которые работают в обе стороны – и в женщин, и в мужчин, но конкретно это меня тоже каким-то образом смущало. Что все HR – женщины. И это было в нашем министерстве, это было вообще везде. И я не понимал, что я хочу чтоли какую-то женскую работу выполнять...
И	Ну у нас есть такое, к сожалению, да...
Р	Да, но типа как машинист поезда должен быть мужик. А HR должна быть женщина.
И	(смеюсь) Я кстати недавно узнала, мне кажется это очень смешно, что женщина может быть помощницей машиниста

	поезда, но не машинистом, мне кажется это очень забавно.
Р	Вот да..ну и как бы, конкретно в HR есть потолок..стеклянный или как его, прозрачный потолок, выше которого не прыгнешь, потому что HR в частном секторе бывает могут занимать самые высокие должности, а на госслужбе такого не бывает, потому что все равно высокие должности это всегда про политику, про расторговку интересов каких-то групп влияния, финансовых, политических, каких хочешь. Но не про гос HR. Ну вот, и потихоньку трансформация взглядов, потихоньку, потихоньку..я понял, что блин мне очень нравится госслужба, но не очень нравится то, чем я конкретно сейчас занимаюсь, мне на самом деле не очень нравятся альтернативы, которые мне предлагают в других ведомствах. Ну, потому что все ведомства устроены по одинаковому принципу, и там как бы не придумаешь ничего нового. Ну, там можно перейти в какое-то подразделение, которое занимается территориальным развитием или эконоом развитием...и мне еще отдельно была всегда тема интересна регионального развития, поездки и вот это все. А, пока я работал, учился в маге, мы ездили на повышение квалификации в Китай, официальном делегацией. 30 человек, часть из них студенты МГУ и госслужащие, а часть делегации от министерства энергетики. Нас там принимали на высшем уровне. Это был, конечно, очень крутой этнографический опыт, ну и профессиональный тоже. По сути это была полноценная дипломатическая поездка, и это конечно очень круто.
	Это, наверное, единственное, о чем я жалею, что ушел – непонятно теперь, когда я снова куда-то поезжу, потому что это было прям восхитительно. Просто приезжаешь в другую страну, ни за что там не платишь, это уже приятно, а тут еще прием на

	высшем уровне, ты общаешься с китайскими чиновниками, тебе в гос органы в гос учреждения возят...вообще круто! Конечно, мне очень нравится этот флер весь госслужбы, гос управления. Но, но..Я не зря изначально говорил, что я очень амбициозный молодой человек. Хорошо это или плохо – не мне судить, но вот оно так. И в какой-то момент я понял, что в принципе на госслужбе есть несколько моделей профессионального развития. И та, в рамках которой я рос, это просто линейная модель: шаг за шагом, ступеньки, по ним растешь и до чего-то дорастаешь. Есть какой-то стеклянный потолок, где-то выше, где-то ниже. А есть другая модель – когда систему гос управления ты как бы..как бы выразить правильно. (пауза 5 сек) Короче, понятное дело, на антагонизме, это не линейная модель, когда ты не растешь в рамках какого-то одного ведомства, когда просто сам уже лично из себя представлять какой-то сгусток интересов, политических, и возвращаешься в гос службу уже в качестве руководителя под какую-то задачу или под какой-то проект, или под какой-то интерес. Вот, ты как бы вырываешь себя из этой линейной модели, пытаешься сделать из себя, условно, бренд. И дальше уже этот бренд встроить обратно в систему гос управления, только сверху уже. То есть линейная модель, это ты уже снизу поднимаешься, а эта модель, когда ты сверху заходишь и десантируешься на какие-то направления работы. Примеров можно много приводить, тот же Рогозин, тот же Кудрин. Значимые люди..и здесь очень важная корреляция, все в принципе значимые люди в системе гос управления – они как раз сверху все десантировали. То есть очень мало людей, которые снизу выросли по цепочке и что-то из себя реально представляют.
	Ну, там просто включается вопрос проф деформации и

	всяких таких вещей. Ну вот факт остается фактом, что если ты хочешь представлять из себя какое-то единое целое на госслужбе, а не просто функцию выполнять по должностному регламенту, тогда ты должен с политического трека. И это абсолютно тоже рабочая модель. Она конечно, очень сложна, мало кому удастся и всякие такие вещи. Но кому-то же удастся, значит надо попробовать. И соответственно я на этом фоне и уволился, что надо попробовать что-то еще, на тот момент мой как раз друг участвовал в выборах в мосгор думу, это был получается 2019 год. Он довольно успешно поучаствовал, скажем так. Он победил, но занял второе место уверенное, и вообще как бы там все совпало, я находился в некотором таком периоде размышлений о моем будущем в министерстве. И я понял, что можно быть политиком в России, и тебя даже не посадят, и можно собирать какие-то деньги, ну фандрайзинг. И быть при этом относительно независимым политиком, не вступать ни в какие партии и ничего такого. То есть он показал, что существует некоторая другая ролевая модель, которую можно использовать, ну трек публичного политика, это тоже как бы здорово, и его можно конвертировать в разные вещи, конвертировать в журналистскую карьеру, в коррупционные вещи, публичного политика, конвертировать в должность в гос управлении. Соответственно, еще важно, я забыл, что все это время, что я работал в минфине, я вел телеграм канал RCS, про службу в гос управлении, это был анонимный телеграм канал, у меня там было довольно много, порядка 3 тыс подписчиков, для нишевого профессионального канала это хорошо.
	И я его вел анонимно, никто из моих коллег не знал, что я занимаюсь этой вещью, никто из тех, кто меня читал, не знал, что

	я работал в минфине, такой вот анонимный проект. И он людям очень нравился, я без какой либо сейчас рекламы или чего либо набирал подписчиков и было прикольно. И у меня была парочка статей на The Village, на RusBase по-моему, про канал, который я вел анонимно. Вот, я могу даже скинуть. И помимо всего этого я вел тг канал, он занимал важное место в моей рефлексии всего этого процесса, потому что все, что я там писал, по сути, была рефлексия. Я писал про работу на госслужбе, какие проблемы сложности и все такое. И соответственно там же я рефлексировал по поводу того, что публичная политика, что система госслужбы является нижестоящей системой публичной политики.
	То есть это такой важный репперный вывод для меня стал, что все равно, будь ты трижды супер профессионал гос управления, ты все равно будешь подчиняться воле и идеям, которые разрабатываются в публичной политике. И для меня возможно этот вывод, для меня он был подтвержден эмпирически, на примере моего друга, и теоретически на примере той рефлексии, которую я осуществлял. Я понял, что блин, если я реально хочу влиять на процессы, министерства, как бы это странно не звучало, это не то место, где реально влияют на процессы. Реально влияют на процессе верхнеуровневая, законодательная власть. И это дальше уже размоталось на частности, что надо переходить, что-то делать и тд. И у меня довольно неплохо получалось писать. Я писал в телеграм канал, я писал всегда сам, люди много раз отмечали, что у меня хороший понятный приятный стиль письма. Например, 3 года назад, до того, как я создал ТГ канал, я понял, что не умею писать вообще. Именно такой формат соц сетей. Каким-то образом

	раскрыть идею, мысль, проект или продукт так, чтобы об этом было интересно прочитать. Это по сути отчасти работа копирайтера, но по сути это часть любой работы. Каждый профессионал должен уметь рассказать о своем продукте и в разных форматах: устно, презентации, тексты и всякое такое. И это для меня тоже тогда было таким вызовом, надо учиться писать. И вот методом проб и ошибок, я считаю, что сейчас пишу, ну такую, условно, публицистику сильно лучше других ребят..ну, это мы в сторону ушли, не знаю зачем это я.
	По поводу министерства...ну по сути и все, меня включили уже в тот кадровый резерв вице премьера, некий наивысший этап моей карьеры. Но тут я понимал, что сейчас буду на излете, я точно уже не смогу так быстро расти, непонятно, какие у меня профессиональные перспективы в гос HR, не очень понятно, что мне могут предложить другие министерства, появилась новая ролевая модель, на которую я могу опереться, и я как бы решил рискнуть и уволиться, при том, что у меня как бы были все составляющие для того, чтобы сделать офигенную карьеру в министерстве, я решил уволиться, чтобы еще раз пересобрать всю эту историю. По сути, дауншифтинг. Я уволился в никуда. У меня не было альтернативных предложений, просто уволился. Соответственно, а уволился я перед началом пандемии, в 2020 весной. Я уволился и тогда запустил проект "карта бизнеса", это уже некое начало другого профессионального большого этапа. Я вообще свою жизнь свою жизнь профессиональную, да и наверное, не профессиональную тоже, пятилетками, как бы это странно не звучало. Я вообще большой не любитель Советского Союза и концепция пятилеток мне претит. И соответственно, первую пятилетку я полностью посвятил госслужбе и гос

	управлению, учебе по этому направлению, работе по этому направлению. А вторую пятилетку я решил, что посвящу публичной политике. Попытаюсь конечно, непонятно кто кого посвятит...И соответственно, я уволился в 2020 году и нарисовал для себя понятный карьерный трек, конкретно этот трек у меня прорисован очень четко. Сейчас в 2021 году выборы в гос думу, парламентские выборы, в которых я, в силу своих возможностей, участвую. Не знаю, видела ли ты, я уже заявился, что я кандидат в Новомосковском округе, родном. Отвечая на вопрос, что я сейчас делаю – я участвую в выборах в Государственную Думу.
	По своему родному 208 округу, это Новомосковский округ, Юго-запад Москвы. Это такая, конечно, сложная амбициозная задача, я не знаю, что из нее получится , то есть..но я выдвинулся.
И	А ты от партии или отдельно?
Р	Смотри, там какая история. Два варианта – можно от партии, можно отдельно. Я как бы выдвинулся отдельно, но чтобы выдвинуться отдельно, нужно собрать 20 тыс подписей в поддержку твоего выдвижения. Это очень сложно, огромное количество, и это очень дорого. Чтобы организовать процесс сбора 20 тыс подписей, с паспортными данными, чтобы ты понимала, нужно собрать...6 миллионов рублей. То есть уже процесс стоит 6 миллионов рублей. И их надо как бы нафандрайзить. Это просто вызов на вызове, понятное дело, но я как бы в это вписался. Дальше соответственно, вне зависимости от результатов 2021 года, я понимаю, что выбор в Гос Думу это звучит ого-го как, но тем не менее, эти выборы при любом их раскладе, если я хотя бы доберусь до выдвижения, решат несколько задач: во-первых, повышать мою узнаваемость, люди знают про такую фамилию, про бренд. Второе, что у меня

	появляется некая в принципе аудитория района, релевантная района аудитория, видит во мне альтернативу и тд. И третье, соответственно формируется команда, это все понятно, менеджерские процессы..и закладывается по сути фундамент на будущее. Вне зависимости от результатов 2021 года, потом у нас будут выборы в 2022 году, муниципальные, самые местные, самые маленькие по масштабу, где мы должны будем 100% победить. Будем выставять свою команду полноценно и будем претендовать на большинство муниципальных депутатов наших районов, опираясь на ту узнаваемость, которую мы наработаем сейчас в 2021 году на парламентских выборах, если доберемся до бюллетеней муниципальных депутатов, фактически получаем доступ к системе гос управления в районе, мы получаем возможность согласовать или не согласовать бюджет. И мы получаем небольшой бюджет, порядка 20 миллионов рублей. Это небольшие, правда, деньги в системе гос управления, но это деньги, на которые ты реально можешь запускать какие-то проекты, просто потому что сам считаешь нужным делать. И это тоже некая автономность, и ты уже являешься полноценной единицей в системе гос управления.
	Потом в 2023 году, так как округ Новомосковский очень большой, это по сути выборы и в 2022, и в 2023. У нас будет возможность выставить команды, а потом еще довыставить команды, если не победить то попробовать в 2023...ну, такие опции. А в 2024 году выборы в городскую думу, парламент субъекта, и тк это все выборы на одной и той же территории, ты каждый раз проходишь по той же самой базе, которую разработал раньше. И это по сути как политику просто супер, тебе не нужно каждый раз с новыми людьми разговаривать.

	Ты каждый раз аккумулируешь все больше больше, и в какой-то момент твое больше станет больше, чем админ кандидат от Единой России, и просто будешь побеждать все выборы. Вот, это то, чем я занимаюсь сейчас, тот трек, который я развиваю, и какие-то. те идеи, мысли мои в эту сторону. Фактически сейчас я кандидат, не знаю получится ли у меня зарегистрироваться реально в ВЦИКе, это большой вопрос, и там много нюансов, я выбрал трек такого, относительно независимого политика, который опирается на свою родную территорию, где он вырос, учился, женился и так далее. Ну вот академия по сути входит в мой округ. Но при этом, если меня поддержит какая-то из непарламентских партий. То есть, естественно, я не рассматриваю вариант взаимодействия я Единой Россией. КПРФ, ЛДПР, но если какая-то меня из непарламентских меня поддержит, то это как бы просто будет такой ситуативный союз, брак по расчету, все это понимают, и люди тоже это нормально расценивают. Ну, в целом, наверное так, я свои вещи рассказал тебе. Долго это было, конечно, все..Целый час.
И	Да ладно, сейчас еще будут вопросы..ну то есть как обычно бывает: люди рассказывают мне свои истории, а потом на основе еще доп вопросы
Р	Да, понял
И	Слушай, а как твои ценности какие-то личные, наверное, они могут прослеживаться сейчас..влияют в принципе на твои карьерные решения?
Р	100% влияют, только они, наверное, и влияют. Как я до этого говорил, мне довольно часто не имело значение что конкретно делать, не так важно за какое количество денег, главное, чтобы быть в системе, которая бьется с моими

	интересами и понимает..я и сейчас нахожусь в этой системе, я 3 года назад находился в такой системе, но когда происходит расбалансировка некоторая в моих представлениях и идеалах с тем, что я делаю, я довольно легко меняю направление деятельности. Так что я думаю, что да, для меня это это 100% самое важное.
И	А что за ценности?
Р	Сложно сказать...Тут надо пытаться деконструировать по отраслям ну то есть у меня есть общегражданские ценности, у меня есть ценности, связанные с системой гос управления в целом, у меня есть ценности какие-то просто личностные. Ну то есть, либо декомпозировать, либо слишком долго будет.
И	Да, я поняла: то есть личностный рост, общегражданские...?
Р	Ну, общегражданские, можно сказать, что это гражданское участие, участие в выборах, просто народное представительство, парламентское представительство..Я в принципе свои политические взгляды характеризую как национал-демократические. То есть я демократ, но при этом понимаю, что демократия не является самой высшей ценностью и что есть национальные интересы, которые вот с демократией должны балансировать бок о бок. Но что при этом демократия является эффективным инструментом воспроизводства государства, воспроизводства институтов. А какие дальше там лежат ценности?...Ну об этом можно долго говорить.
И	А что для тебя карьера вообще? Какое-то определение или около того..
Р	(пауза 5 сек) Так, что для меня карьера...
И	Да, просто люди очень разное говорят!
Р	Да, я понимаю, я понимаю..Слушай, мне кажется, у меня

	такое..меркантильное представление о карьере, что это вопрос объема ресурсов, в которые ты распределяешься. Это не про зарплату, типа да, что вот зарплата должна выше и выше быть, это про вообще массив ресурса – человеческих, финансовых, временных, каких хочешь, которыми ты непосредственно распределяешься, соответственно, ты управляешь. Я считаю, что карьера, она вообще не про должность, не про зп, просто потому что в России глобальный перекос с этим – например, кальящик может заработать больше врача. Ну то есть, и..как ты это взвесишь? Вот вопрос того, каким объемом ресурсов ты распределяешься, и если с каждым годом количество ресурсов, которые распределяются тобой, растет, значит, ты, наверное, движешься в верном направлении. Потому что глобально, в моем понимании, это должно выглядеть так, что лет так в 50, ты как бы, уже все, сформировавшийся профессионал, ты должен распоряжаться большим количеством ресурсов, а что такое большое количество ресурсов – это достаточное количество ресурсов, чтобы решать какие-то цели и задачи, которые перед тобой стоят, только в глобальном масштабе всей страны. Естественно, это огромные деньги, это огромное количество ресурсов, финансовых, человеческих и так далее, и карьера для меня это..это даже не про накопление, это вот про распределение. Такая вот, социал-дарвинистический (ухмыляется) подход вот к этой штуке.
И	Слушай, а в этой концепции, что для тебя успех, наверное, и чувствуешь ли ты себя успешным?
Р	Ну, то есть успех, наверное, как-то коррелирует с тем объемом, логично, объемом ресурсов, которыми ты распределяешься, все делают это по-разному: кто-то делает это в

	определенной должности, кто-то эти ресурсы сам заработал и сам их распределяет, кто-то властвует умами и идеями и пишет книги, тоже очень важный ресурс тоже, человеческий, идеологический ресурс. Для меня успех вообще – это иметь глобальное влияние в какой-то отрасли нашей жизни. Вот такие вещи. То есть эта может быть любая отрасль, но если ты в ней значим, если к тебе люди прислушиваются, если твои идеи являются доминирующими, значит, ты добился успеха. А отрасль это вообще любая может быть. Самая, самая разная. А вопрос, считаю ли я себя успешным, ну, сейчас, конкретно, сложно сказать. Думаю, что там, через годик будет понятнее, как я на выборах покажу себя, как я смогу там сагрегировать ресурсы или не смогу, собрать людей смогу-не смогу. В принципе, мне нравится, то, что со мной происходит. Могу ли я себя назвать успешным? Ну, это вот вопрос открытый. Но в этой парадигме я понимаю, что я уже сейчас, не являясь каким-то супер публичным политиком, просто заявив об этом публично, уже имею в разы больше ресурса, чем имел даже на хорошей должности в министерстве. И в этом плане, этот критерий отвечает моей системе, да.
И	А на этом пути, что тебе помогает достигать своих целей, а что мешает?
Р	Помогает точно наличие ролевой модели и вот друга, который этим занимается, как бы странно это не звучало, мне довольно сложно было бы пробивать эту дорожку с нуля, я скорее человек, который следит за трендами, следит за, там, пытается понять, как оно развернется и что будет актуально, а что нет, но все равно идет по какому-то более-менее проанализируемому пути. Потому что я, например, не стартапер и не какой-то

	изобретатель, а двигаюсь по пути, проложенным до меня, и в этом плане мне очень помогает ролевая модель и вообще наличие этого человека. Вот, а что осложняет – полная неопределенность, тоже, она здесь усложняется, потому что ты начинаешь нести ответственность за других людей, сотрудников, не понимая, как бы, свой кешфлоу, объем пожертвований, которые придут, не понимаешь как доход с расходом, будут ли они в этом месяце или не будут, это самое главное. Ну, и сложность тоже.
И	Ага..про цели я тебя так конкретно не спрашивала, потому что ты и так четко их распределил, по пятилеткам, а может есть у тебя какие-то цели по жизни в целом, входит ли карьера, какое место занимает?
Р	Не знаю, сложно, я бы не сказал..Ну, то есть, если я что-то и понял, то то, что профессиональные цели очень быстро меняются, и поэтому я вообще не вижу смысла ставить себе какие-то цели на 10-20 лет, потому что, ну, я этим занимался, я пытался это сделать, когда работал на госслужбе, рисовал себе какие-то карты/модели и так далее, а что толку? Ничего из этого не происходит, не в плохом, не в фатальном плане, а в том, что твои интересы, приоритеты меняются, и было бы странно, если бы они не изменились с 20 лет, и то, что тебе казалось супер важным и эпохальным просто в новой парадигме может показаться тебе неважным, бессмысленным и совсем ненужным. Поэтому каких-то глобальных целей, кроме как по 5-леткам, я себе не ставлю. Но я всегда, когда 5-летка заканчивается, ты просто садишься, рефлексируешь, и понимаешь, что так вот правильно и не правильно, туда идем или не туда идем. Вот я верю в такое планирование жизни по agile, так скажем.

И	Да, звучит по-agile!
И	Вопросы немного, вот последние два, выбились из канвы, я просто подстраивала их по ходу разговора, чтобы у нас все складывалось. Осталось их два. Они будут выглядеть сейчас инородно, отдельно..
Р	Пф, окей (вздыхает)!
И	Как ты сохраняешь баланс работа жизнь и сохраняешь ли ты его вообще?
Р	Когда я работал в министерстве, он механически и неплохо сам сохранялся, у тебя есть разделение понятия рабочего времени и не рабочего времени, а сейчас такого разделения вообще нет, ты как бы сам решаешь, когда у тебя рабочее время, а когда не рабочее, ну и в принципе работа политика – это всегда быть политиком. Для всех. Нет такого, что для кого-то ты политик, а для кого-то нет. Ну то есть, это некая..то есть быть политиком – это больше, чем иметь профессию. Это вещь, которая с тобой везде и всегда, куда бы ты не пришел, во сколько бы ты не пришел и так далее. К кому бы ты не пришел. Так что тут никакого разделения вообще нет, просто всегда в этом состоянии. И все.
И	И дома тоже?
Р	Ну да, конечно, и дома тоже. Дома точно так же работаешь, переписываешься с кем-то в телеграме, кого-то ищешь...Что-то выясняешь, это все как бы часть политической работы. Быть политиком – это по сути быть агрегатором формации людей, идей, ресурсов, всего-всего на какой-то территории, под какой-то идеей, под каким-то брендом. Если у тебя это получается, тогда ты политик. И, соответственно, про агрегирование информации, это доступность 24/7, такие вещи.

И	И последний вопрос, связанный с контекстом 2020-2021 года: как на тебя вообще в целом повлиял опыт дистанционной работы?
Р	Ну, скажем так, для меня он..Ну, во-первых, я написал статью про эту историю, ну то есть про то, как госслужба и ведомства пережили пандемию и переходили на удаленку, с этой работой мы, как бы, с тобой встретились на конференции, а во-вторых, я, наверное, понял, что это возможно, ну то есть типа, понятно, что удаленка существовала и до пандемии, но очень мало кто ее реально тестил, кто ее руками трогал. А во время пандемии ее в принципе все потестили, многим понравилось, и такая опция вообще появилась. До этого люди, ну, когда-то кто-то говорил о какой-то работе, все подразумевали такую работу с офлайн присутствием, а сейчас это не является нормой и, наверное, главное изменение, что изменился статус кво, сейчас абсолютно нормально работать на удаленке. Если раньше, наоборот это казалось херней или шарашкой или еще подобным, то сейчас такого нет. В любой организации может быть работа на удаленке.