

Научная статья

<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2025-8-24>

УДК 316.4



Attribution

cc by

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ КАРЬЕРЫ
В СОЦИАЛЬНОМ КОНТЕКСТЕ

Тужба Э.Н., Тищенко О.И.

Кубанский государственный технологический университет

Аннотация. Раскрываются социологические основания анализа феномена карьеры как многомерного социального процесса, формирующегося на пересечении индивидуальных стратегий и институциональных условий. Карьера рассматривается не только как профессиональный путь, но и как форма социальной мобильности, отражающая изменение статуса и роли индивида в иерархии общества. Особое внимание уделяется типологии карьерных траекторий, механизмам продвижения, влиянию факторов внешней среды, личностных характеристик и социального происхождения. Представлены различные сценарии карьерного движения в организационном контексте, включая традиционные, прагматичные, преобразующие и авантурные модели. Подчеркивается необходимость комплексного подхода к изучению карьеры, учитывающего как объективные структурные ограничения, так и субъективную мотивацию индивида.

Ключевые слова: профессиональная карьера, карьерные стратегии, кадровый потенциал, трудовая мобильность, социальное управление, человеческий капитал.

Финансирование: инициативная работа.

Original article

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS
FOR THE RESEARCH OF CAREER IN SOCIAL CONTEXT

Emir N. Tuzhba, Olga I. Tishchenko

Kuban State Technological University

Abstract. The article reveals the sociological foundations for analyzing the phenomenon of career as a multidimensional social process that is formed at the intersection of individual strategies and institutional conditions. Career is considered not only as a professional path, but also as a form of social mobility, reflecting the change in the status and role of an individual in the hierarchy of society. Particular attention is paid to the typology of career trajectories, promotion mechanisms, the influence of environmental factors, personal characteristics and social origin. Various scenarios of career movement in an organizational context are presented, including traditional, pragmatic, transformative and adventurous models. The need for an integrated approach to studying career, taking into account both objective structural constraints and subjective motivation of the individual, is emphasized.

Keywords: professional career, career strategies, personnel potential, labor mobility, social management, human capital.

Funding: Independent work.

Введение.

Социология трактует общество как целостную и взаимосвязанную социальную систему, в рамках которой различные подсистемы - экономическая, политическая, духовная и др. функционируют в тесной взаимозависимости. Социальные явления и процессы рассматриваются не изолированно, а в контексте их взаимодействия с другими сферами общественной жизни. Такой междисциплинарный и системный подход позволяет глубже понять сущность и природу конкретных микропроцессов, происходящих в социальной реальности.

Одним из таких сложных и многогранных социальных явлений является карьера. С социологической точки зрения, она представляет собой не только индивидуальный путь профессионального развития, но и социально опосредованный процесс, тесно связанный с системой общественного производства, разделе-

нием труда и господствующими экономическими отношениями. Карьера обусловлена не только структурой рынка труда, но и институциональными механизмами, нормами, социальными ролями и статусами, которые формируются в конкретном социокультурном и историческом контексте. Кроме того, карьера может рассматриваться как форма целенаправленной деятельности индивида, отражающая его внутренние потребности, мотивации, интересы и систему ценностных ориентаций.

Таким образом, в анализе феномена карьеры необходимо учитывать, как макроуровневые детерминанты - социальные условия становления личности работника в обществе, так и микрофакторы, связанные с особенностями профессиональной среды, включая экономические, политико-правовые, социокультурные и духовные параметры. Только комплексное изучение этих условий позволяет адекватно осмыслить карьеру

как социологическую категорию и как значимую составляющую жизненного пути личности.

Результаты. Обсуждение.

Определившись с основными направлениями исследования карьеры, воспользуемся гипотезой, которая в нашем представлении выглядит следующим образом: карьера представляет собой сложное и многомерное социальное явление, особую форму общественных отношений, в которых индивидуальные и групповые субъекты взаимодействуют в рамках иерархически организованной социальной структуры. Этот процесс формируется под влиянием внутренних и внешних факторов, таких как социальное происхождение, культурная среда, характер труда, система собственности и условия первичной социализации, а также зависит от личностных характеристик, ценностных ориентиров и установок субъектов, направленных на карьерное развитие [1].

Процесс формирования карьеры представляет собой результат сложного взаимодействия внешних социальных условий и внутренних личностных факторов, отражая как объективные обстоятельства среды, так и субъективные стремления, и установки индивида.

Понимание сущности ключевых понятий, описывающих изучаемые процессы и явления, представляет собой необходимое условие для анализа любой исследовательской задачи. Это в полной мере относится и к изучению феномена карьеры.

В социологическом контексте, понятие «карьера» восходит к обыденному представлению о жизненном пути личности, отражая процесс и движение, заложенные в его этимологическом значении. Теоретически карьера осмысливается как форма движения, которое в диалектическом материализме трактуется как самодвижение, возникающее из внутренних противоречий между стабильностью и изменением, простым и сложным, прогрессивным и регрессивным [2].

В социальном плане движение выражает трансформацию в производственных отношениях и общественной структуре, где нестабильность порождает новые устойчивости.

Карьера представляет собой развитие - целенаправленный, необратимый и закономерный процесс изменения качественных характеристик индивида (социального статуса, квалификации, должности и др.). Лишь сочетание этих признаков отличает развитие от функционирования или случайных изменений, приводя к формированию нового качества субъекта.

Социальная мобильность выражает изменения статуса индивида или группы в социальной иерархии и представляет собой частный случай социальных перемещений, акцентируя внимание на статусной динамике. Профессиональная мобильность охватывает перемещения, связанные со сменой профессии, должности или рабочего места, проявляясь в вертикальной (иерархический рост или снижение) и горизонтальной (изменение внутри одного уровня) формах [3].

Профессионально-квалификационное продвижение отражает рост сложности труда и уровня мастерства, тогда как служебно-квалификационное связано с должностной структурой. Их совокупность образует служебно-профессиональную траекторию.

В узком смысле, карьера, это фактическая последовательность должностей и ролей в профессиональной сфере; в широком - процесс личностного развития, сопровождающийся изменением социально-экономического статуса, ролевой активности и степени включенности в общественные практики.

Карьера зачастую воспринимается как развитие профессиональной деятельности индивида, связанное с изменением его положения в трудовой сфере.

В социологическом контексте, карьера представляет собой процесс последовательного перемещения человека по иерархии социальной организации, обусловленный внутренними и внешними факторами. Этот процесс отличается устойчивостью, временной протяженностью и направленностью.

Социальная мобильность, это изменение статуса индивида или группы в социальной структуре, возможное в условиях выраженного неравенства и отсутствия жестких социальных барьеров, таких как кастовые ограничения. В обществах с высокой стратификацией и резкой поляризацией социальных позиций вероятность мобильности снижается из-за стремления элит сохранять привилегии. Напротив, наличие промежуточных слоев способствует мобильности, снижая порог перехода между уровнями.

Гипотетически возможны общества с полной социальной неподвижностью или, напротив, с максимальной открытостью, от полностью закрытых систем до абсолютно мобильных. Однако на практике существуют различные промежуточные модели. Так, «демократические» структуры формально обеспечивают более высокую степень вертикальной мобильности, предоставляя доступ к социальным позициям независимо от происхождения [4].

В реальности, общества представляют собой смешанные модели социальной мобильности, в которых сочетаются элементы как открытых, так и закрытых систем. Несмотря на формальное равенство возможностей в демократических структурах, фактический доступ к социальным позициям может варьироваться в зависимости от конкретных социальных условий.

Тем не менее, уровень мобильности может быть выше и в «авторитарных» организациях, где она осуществляется по иным, менее очевидным каналам.

Социальные лестницы, по которым осуществляется восходящее или нисходящее движение, в западной социологии классифицируются преимущественно по уровням дохода, престижу и характеру профессиональной деятельности.

Ф. Фюрстенберг подчеркивает, что потребность в продвижении и его осознание формируют ядро современной социальной метафизики, выступая одним из ключевых стимулов общественного развития. Идея

карьеру при этом выходит за пределы индивидуального восхождения, обретая характер социального и институционального феномена. Продвижение рассматривается не как личный выбор, а как результат действия общественных ожиданий, институциональных ограничений и функциональной дифференциации. С этим связано формирование «общественного сознания продвижения», охватывающего широкие слои общества и влияющего на их поведение [5].

Продвижение в современном обществе приобретает статус не только личной цели, но и социокультурного императива. Оно становится отражением общественных ожиданий и институциональных структур, формируя устойчивую метафизику карьеры и успеха, которая влияет на поведение индивидов и определяет вектор общественного развития в целом.

Карьерная динамика, по сути, определяется противоречием между личными ожиданиями и объективными возможностями, что обостряет социально-психологическое измерение карьеры. Цель карьерного продвижения - обретение влияния и расширение полномочий, соотносится с иерархией социального положения, неизбежно встроенной в любую систему стратификации: будь то сословная, классовая или функциональная.

С. Липсет и Р. Бендикс утверждают, что в индустриальных обществах модель социальной стратификации универсальна: на вершине, управленцы и интеллектуалы, обладающие высокой степенью ответственности и престижа; внизу, работники физического труда с низким социальным статусом и доходом [6]. Престиж умственного труда, даже при скромной оплате, обеспечивает его представителям идентификацию со «средним классом». Однако сама категория престижа не является объективной характеристикой социального положения, а отражает общественное восприятие и самосознание, влияя на мотивацию и социальное поведение, но не определяя статус напрямую.

Карьерное движение следует рассматривать как сложный многоуровневый процесс, который формируется и развивается под воздействием множества факторов. В основе этого процесса лежит динамическое взаимодействие между личностными характеристиками индивида, такими как его способности, мотивация, профессиональные навыки и амбиции, и объективными требованиями и условиями социальной структуры, в рамках которой происходит профессиональная деятельность.

Возможность успешного продвижения по карьерной лестнице определяется в значительной степени степенью соответствия между индивидуальными ресурсами человека - его знаниями, опытом, социальным капиталом, и институциональными условиями, включающими организационные правила, корпоративную культуру, рыночные тренды и социальные нормы.

Для системного и глубокого анализа различных типов карьерных траекторий целесообразно применять типологический подход. Такой подход позво-

ляет выделить и классифицировать ключевые универсальные признаки, которые присутствуют практически во всех карьерных движениях, включая направление карьерного роста (горизонтальное или вертикальное продвижение), устойчивость или стабильность карьерного пути, уровень профессионализации индивида, а также мотивы, побуждающие человека к развитию и достижению целей. Кроме того, типологический подход позволяет выявить и те характеристики, которые служат основой для дифференциации различных карьерных типов. К ним относятся, например, специфические каналы циркуляции кадров, то есть пути и механизмы перехода с одной должности на другую, последовательность занимаемых должностей и позиции в структуре организации, а также характер и темпы изменений, происходящих в рамках карьерного движения.

Данный подход обеспечивает всестороннее понимание природы карьеры, позволяя не только описывать типичные сценарии профессионального развития, но и прогнозировать возможные изменения, а также выявлять факторы, способствующие либо препятствующие успешному карьерному росту. Это, в свою очередь, имеет практическое значение для разработки эффективных стратегий управления карьерой как на уровне отдельных индивидов, так и в рамках организаций и социальных институтов в целом.

В социологии карьеры принято выделять два ключевых вектора профессиональной мобильности: вертикальный и горизонтальный.

Горизонтальная карьера предполагает либо функциональные перемещения внутри организации (например, смена специализации или ролей без изменения иерархического статуса), либо расширение компетенций и усложнение задач в пределах текущей должности. Вертикальная траектория обозначает движение по иерархической шкале вверх или вниз, соответственно, восходящий или нисходящий карьерный вектор.

Дополнительно выделяется центристское направление - интеграция индивида в управленческое ядро организации через допуск к неформальным коммуникационным каналам, стратегическим обсуждениям и особым поручениям руководства [7]. Вариативность карьерных траекторий обуславливает также существование смешанного типа, сочетающего горизонтальные и вертикальные перемещения.

Вертикальная карьера, может быть, как индивидуальной (повышение одного человека), так и групповой (подъем всей социальной группы). Аналогично нисходящая мобильность выражается либо в деградации одного члена, либо в снижении статуса всей группы.

Карьерный рост возможен через замещение вакансий или создание новых позиций, для ценных сотрудников или при необходимости «мягкого» понижения неэффективных работников.

В организационном контексте выделяют профессиональную и должностную карьеры. Первая, это

развитие в одной сфере с признанием профессионального сообщества. Вторая, изменение должностного статуса и объема влияния в структуре организации, включая вертикальные и горизонтальные перемещения.

Согласно концепции П.А. Сорокина, каналы карьерной циркуляции представляют собой социальные институты и механизмы, посредством которых осуществляется движение индивидов внутри социальной структуры общества. К числу таких каналов он относит армейские, религиозные, образовательные, политические и профессиональные институты. Каждый из них играет специфическую роль в обеспечении социальной мобильности, предоставляя возможности для перехода из одного социального положения в другое.

Армия может способствовать продвижению за счёт заслуг и дисциплины, религиозные организации, через авторитет и духовное влияние, образовательные учреждения, благодаря формированию знаний и компетенций, необходимые для карьерного роста.

Политические структуры открывают доступ к власти и управленческим ресурсам, а профессиональные объединения обеспечивают развитие навыков и признание в конкретной сфере деятельности.

Кроме того, Сорокин подчёркивает важность структур трудовой занятости, таких как рынок труда и корпоративные иерархии, которые также служат каналами вертикальной и горизонтальной мобильности, позволяя людям изменять своё социальное положение в зависимости от квалификации, опыта, заслуг и других факторов [4].

Карьерные траектории можно типологизировать по каналам профессиональной мобильности и отрасли (юрист, менеджер, преподаватель, врач), каждая с характерными особенностями. Карьеры спортсмена и ученого начинаются схоже, но развиваются по-разному: спортивная завершается к 30–35 годам, тогда как научная может продолжаться всю жизнь. Несмотря на различия в темпах, обе профессии охватывают полный карьерный цикл.

Карьера менеджера особенно сложна: она сочетает черты разных типов карьер и требует, как развитых личностных качеств, так и практических навыков. Менеджер не только растёт сам, но и влияет на развитие организации и формирование ее культуры, транслируя ценности. Он также создает и применяет правила карьерного продвижения, формируя социальный контекст труда.

Карьерный процесс может быть властным (рост влияния), квалификационным (повышение профессионализма), статусным (признание) или монетарным (увеличение дохода). Прогрессивная карьера строится на накоплении опыта и достижений, тогда как регрессивная сопровождается спадами из-за дефицита компетенций или внешних причин.

По динамике, карьерные траектории бывают линейными - равномерный рост, и нелинейными -

скачкообразные продвижения. Стагнация, или застой, отражает период отсутствия значимых изменений. Развитие карьеры может происходить по спирали, где повторяющиеся этапы отличаются уровнем сложности. Устойчивость и непрерывность карьерного процесса варьируются, выделяются устойчивые и прерывистые типы [8].

С точки зрения потенциала, различают потенциальную карьеру, основанную на планах и возможностях индивида, и реальную, фактически достигнутую. Критерии продвижения включают результативность, усердие, предпочтительность (явную и скрытую), старшинство и поддержку покровителей. Карьерные стратегии бывают направленными на повышение (расширение влияния) и на удержание позиций.

По скорости выделяют:

- нормальную карьеру - постепенный рост;
- скоростную - ускоренное продвижение талантливых специалистов;
- «десантную» - внезапное назначение на высокую должность.

Продолжительность пребывания в должности зависит от множества факторов: потребностей управления, формализации пути, роли индивида. Здесь важнее не компетентность, а сам факт нахождения на позиции, что формирует поведение, ориентированное на формальное замещение и следование предписаниям.

Карьера, это система перемещений по структуре организации, редко проявляющаяся в чистом виде, но формирующая комплексные модели.

В современной российской практике выделяют восемь ключевых сценариев:

- эволюционный тип - развивается с ростом организации, объединяет личные и общественные интересы, нацелен на долгосрочное продвижение;
- традиционный (линейный) - постепенное продвижение с возможными откатами, обусловленное управленческими навыками и отраслевой спецификой;
- прагматичный (структурный) - фокус на рациональных решениях, переходы внутри одного уровня управления под воздействием внешних факторов;
- преобразующий тип - быстрое расширение влияния на новой базе или через инновации, нацелен на новые социальные позиции;
- суперавантюрная карьера - стремительное продвижение с пропуском ступеней и резкими сменами сферы, возможна благодаря удаче или поддержке. Однако высок риск неудачи;
- авантюрная карьера - быстрый переход через несколько уровней, часто в новых сферах, связана с выборами, конкурсами и политикой лояльности;
- последовательно-кризисный тип - характерен для эпох перемен, требует адаптации, иначе грозит снижением в статусе и смещением акцента на личные выгоды;
- отбывающий тип - завершающий этап карьеры: продвижение вверх невозможно, понижение маловероятно, главная задача, удержание позиции [9].

Данная типология отражает разнообразие карьерных стратегий, формирующих управленческую культуру и адаптацию руководителей к современным условиям российского общества и экономики.

Каждый из карьерных сценариев в современной российской практике, отражает разные стратегии развития и адаптации в условиях организации. Они варьируются от постепенного и стабильного роста до быстрого и рискованного продвижения, учитывая влияние внешних факторов, личных ресурсов и особенностей управленческой среды. Такой системный подход помогает понять разнообразие карьерных траекторий и их возможные последствия для профессионального развития.

Заключение.

Анализ показал, что карьера, в социологическом контексте, представляет собой многомерное и динамичное явление, которое отражает сложные процессы вертикальной и горизонтальной мобильности, а также изменения социального статуса индивида в рамках иерархически организованного общества.

Карьерный путь выходит далеко за пределы исключительно профессиональной сферы, охватывая широкий спектр факторов - личностных, институциональных, культурных и экономических, которые в совокупности влияют на положение человека в социальной структуре и его возможности для продвижения.

Карьера выступает не только как показатель профессиональных достижений, но и как важный индикатор степени интеграции личности в систему общественных отношений, механизмов социальной адаптации и каналов признания со стороны общества. Ее теоретическое осмысление требует комплексного междисциплинарного подхода, который объединяет знания и методы различных областей (социологии, психологии, философии и экономики) для более полного понимания ее сущности и закономерностей.

Разнообразие карьерных стратегий, которые варьируются от традиционных, устоявшихся моделей до кризисных и нестандартных форм поведения, отражает высокую степень адаптивности и гибкости карьерного поведения в зависимости от конкретных социальных условий, доступных ресурсов и индивидуальных особенностей личности.

Карьера формируется не только как результат личных усилий, целенаправленных действий и профессиональных амбиций, но и как продукт общественных ожиданий, институциональных ограничений, а также структурных условий, обусловленных социальным и экономическим контекстом. Изучение карьеры является ключевым для глубокого понимания процессов социальной мобильности, механизмов воспроизводства или сокращения социального неравенства, а также особенностей формирования личной и социальной идентичности в условиях современной системы стратификации.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Список источников:

1. Яценко В.И. Трудовая карьера: формирование и управление // Дисс. к.соц.н., Уфа, 2003. 161 с.
2. Петрушенко Л.А. Единство системности, организованности и самодвижения: О влиянии философии на формирование понятий теории систем. М.: Мысль, 1975. С. 10.
3. Профессиональная мобильность // Социальное управление: Словарь / В.И. Добренское, И.М. Слепенков. М.: Изд. МГУ, 1994. С. 127.
4. Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество // Общ. ред. А.Ю. Согомонова. М.: Политиздат, 1992. С. 377.
5. Круковский А.С. Буржуазные теории социальных перемещений: сущность и функции // Науч. ред. В.Б. Бовш. Минск: Наука и техника, 1979. С. 68.
6. Lipset S., Bendix R. Social Mobility in Industrial Society. - Berkeley and Los Angeles, 1959. Pp. 1-2.
7. Самыгин СИ. Менеджмент персонала. Ростов на Дону: Феникс; М.: Зевс, 1997. С. 25.
8. Служебная карьера: Учебно-методическое пособие // Под общ. ред. Е.В. Охотского/ М.: Экономика, 1998. С. 55.
9. Молл Е. Управленческая карьера в России // Проблемы теории и практики управления. 1996. № 6. С. 117- 120.
10. Федорова А.А. Карьерная мобильность в эпоху цифровизации // Гуманитарный форум в Политехническом. Материалы III Всероссийской молодежной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 2024. С. 80-85.

References:

1. Yatsenko V.I. Labor career: formation and management // Diss. candidate of social sciences, Ufa, 2003. 161 p.
2. Petrushchenko L.A. Unity of systematicity, organization and self-movement: On the influence of philosophy on the formation of concepts of systems theory. Moscow: Mysl, 1975. P. 10.
3. Professional mobility // Social management: Dictionary / V.I. Dobrenkoe, I.M. Slepenkov. Moscow: Publishing house of Moscow state University, 1994. P. 127.
4. Sorokin P.A. Man. Civilization. Society // General. editor A.Yu. Sogomonov. Moscow: Politizdat, 1992. P. 377.
5. Krukovsky A.S. Bourgeois Theories of Social Movements: Essence and Functions // Scientific ed. VB Bovsh. Minsk: Science and Technology, 1979. P. 68.
6. Lipset S., Bendix R. Social Mobility in Industrial Society. - Berkeley and Los Angeles, 1959. Pp. 1-2.
7. Samygin SI. Personnel Management. Rostov-on-Don: Phoenix; Moscow: Zeus, 1997. P. 25.

-
8. *Service Career: Textbook* // Under the general ed. E.V. Okhotsky / Moscow: Economica, 1998. P. 55.
9. Moll E. *Management Career in Russia* // *Problems of Management Theory and Practice*. 1996. No. 6. P. 117-120.
10. Fedorova A.A. *Career Mobility in the Age of Digitalization* // *Humanitarian Forum at the Polytechnic. Proceedings of the III All-Russian Youth Scientific and Practical Conference*. St. Petersburg, 2024. Pp. 80-85.

Информация об авторах:

Тужба Эмир Нодариевич, доктор социологических наук, профессор кафедры социологии, правоведения и работы с персоналом, ФГБОУ ВО Кубанский государственный технологический университет. E-mail: emiru@yandex.ru

Тищенко Ольга Ивановна, начальник центра филиала Учебно-производственный центр ООО «Газпром трансгаз Краснодар», O.kakaya@mail.ru

Emir N. Tuzhba, Doctor of Sociological Sciences, Professor of the Department of Sociology, Law and Work with Personnel, Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education Kuban State Technological University. E-mail: emiru@yandex.ru

Olga. Iv. Tishchenko, Head of the Branch Center Educational and Production of Gazprom Transgaz Krasnodar LLC.

Вклад авторов:

все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Contribution of the authors:

All authors contributed equally to this article.

Статья поступила в редакцию / The article was submitted 08.07.2025;

Одобрена после рецензирования / Approved after reviewing 02.08.2025;

Принята к публикации / Accepted for publication 20.08.2025.

Авторами окончательный вариант рукописи одобрен.