

К вопросу о понятии карьеры в исторической перспективе

С. П. Колпакова

Национальный исследовательский университет «МИЭТ»

Рассматривается роль карьерного строительства в жизни современного человека западной цивилизации. Приводится обзор определений карьеры и карьеризма, основных видов карьеры, а также философских обоснований деловой культуры. Анализируются трансформации, претерпеваемые мотивацией карьерного роста в различных странах и в разные исторические периоды. Даны рекомендации относительно применимости каждой из рассмотренных карьерных стратегий в условиях экономической рецессии, переживаемой Россией сегодня.

Ключевые слова: карьера; самореализация; карьерный рост; дауншифтинг; карьерная стратегия.

Карьера для современного человека — неотъемлемая составляющая его самореализации, способ утверждения в мире. Согласно толковым словарям, карьера — это жизненный путь, индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека; это путь к успехам, славе, выгоде, видному положению в обществе [1].

Карьера — это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. Это продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности: например, получение больших полномочий, более высокого статуса, престижа, власти, большего количества денег.

Различают несколько видов карьеры [2]: внутриорганизационная (может быть специализированной и неспециализированной), вертикальная и скрытая.

Внутриорганизационная карьера подразумевает, что конкретный работник проходит в своей профессиональной деятельности все стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку и развитие индивидуальных профессиональных способностей, уход на пенсию — в стенах одной организации.

Специализированная карьера характеризуется тем, что сотрудник может последовательно пройти стадии профессионального роста как в одной, так и в разных организациях, но в рамках того рода занятий и области деятельности, где он специализируется (например, начальник отдела сбыта одной организации получает ту же должность в другой). Такой переход связан или с ростом размеров вознаграждения за труд, или с изменением его содержания, или с перспективами продвижения по службе (другой пример: начальник отдела кадров назначен на должность замдиректора по управлению персоналом организации, где он работает).

Такой вид карьеры, как неспециализированная, широко развит в Японии; ее ступени работник может пройти как в одной, так и в разных организациях. В Японии твердо убеждены, что руководитель должен быть специалистом, способным работать на любом участке компании, а не выполнять какую-либо отдельную функцию. Поднимаясь по служебной лестнице, сотрудник должен иметь возможность взглянуть на компанию с разных сторон, поэтому не задерживается на одном посту более чем на 3 года. Считается вполне нормальным, если, к примеру, начальники отделов сбыта и снабжения меняются местами. Многие японские руководители на ранних этапах своей карьеры работали в профсоюзах. Результат подобной кадровой политики — значительно меньший объем специальных знаний (которые в любом случае потеряют ценность через 5 лет) в сочетании с целостным представлением об организации, подкрепленным личным опытом.

Вертикальная карьера — подъем на более высокую ступень структурной иерархии (повышение в должности, сопровождаемое увеличением оплаты труда). С ним чаще всего связывают само понятие деловой карьеры, так как в этом случае продвижение человека наиболее зримо.

Скрытая, или центростремительная — вид карьеры, наименее очевидный для окружающих. Он доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации. Под такой карьерой понимается движение к ядру, руководству организации (например, приглашение на недоступные другим сотрудникам встречи, совещания формального и неформального характера, предоставление доступа к неформальным источникам информации, доверительные обращения, отдельные важные поручения руководства). Работник, продвигаемый по скрытой карьере, может занимать рядовую должность в одном из подразделений организации, однако уровень оплаты его труда существенно превышает обычное вознаграждение за работу в этой должности.

Еще недавно среднестатистический клерк в России был уверен в тождественности понятий «самореализация» и «карьерный рост». Будущего работника со студенческих лет приучали высчитывать свою актуальную и потенциальную стоимость. Однако все чаще встречаются сегодня 35-летние успешные менеджеры и предприниматели, добившиеся всего, но оказавшиеся в моральном тупике. Привычка ставить задачи и решать их любой ценой приносит победу в соревновании за место в иерархии, но вместе с тем ведет к утрате полноты и гармонии жизни. Постепенно карьерный рост начинает восприниматься как неизбежная рутина, в сознании молодого человека утверждается понимание того, что работа — одно, а настоящая жизнь — другое. Хорошим тоном среднего возраста стало признание: «Устал от работы и карьеры, хочется просто пожить». Осознав это, успешный менеджер принимается столь же активно реализовывать свой эмоциональный потенциал. Отказ от достигнутого благополучия в пользу увлечения йогой, здоровым образом жизни и т. д. породил моду на дауншифтинг (резкое изменение статуса, спуск по карьерной лестнице или уход в другой род деятельности).

Однако в условиях экономического спада в России привычное благосостояние оказалось под вопросом. Ходить на работу, рискуя быть уволенным, — уже не рутина, а волнующее приключение. В связи с этим возникла необходимость пересмотреть перспективы карьерного роста.

Само понятие карьеры возникло в западной либеральной идеологии, выросшей на почве капитализма. Знаковое отличие этой общественно-политической системы — индивидуализм, поэтому карьера в ней подразумевает последовательное

социальное поощрение общественно востребованной деятельности. Обратимся к опыту философии мировых культур и рассмотрим варианты стратегий карьеры у разных народов в различные эпохи [3].

Представление о необходимости расти над собой и подтверждать свою значимость в глазах общества через занимаемое в нем место появилось еще в античности.

В Древней Греции вопрос об успехе — это по сути трансформированный вопрос о возможности счастья и самореализации среди людей. Свободных граждан прежде всего волновала проблема первенства, а поскольку древнегреческая культура была в большей степени публичной, победа в споре считалась синонимом успеха вообще.

Учителя мудрости — софисты — преподавали искусство политического успеха и риторику. Их тезисы — истины нет, есть только мнение; человек есть мера всех вещей — подводят к мысли: ваше мнение о собственном месте под солнцем и мнение других о вас, которым надо уметь управлять, — единственно доступный смертным вид счастья. Добиться успеха можно, только управляя мнением аудитории, посему тот, кто умеет убеждать, прав (так как истины нет). Следовательно, карьеру надо строить общественную, тогда признание общества не заставит себя ждать.

Софистам было очевидно, что в политике желание добиться своего места и умение подать себя важнее практических, профессиональных навыков. Это актуально и сегодня: коммуникабельность, а не компетентность оценивается в первую очередь.

Однако подобная стратегия оправдывает себя только поначалу. Затем такое понимание карьеры неизбежно приводит к цинизму и рассмотрению окружающих в качестве ступеней для личного роста. Так, победив при собеседовании и оттеснив (благодаря сноровке и обаянию) с намеченной должности конкурентов, в дальнейшем соискатель должен будет на деле доказать свое соответствие позиции в среде коллег и сотрудников. Предпочтение человеческих контактов специальным знаниям создает потенциальную опасность профессиональной несостоятельности, а также утраты мотивации: достигнув одного уровня успеха (материального), карьерист не стремится к следующему, духовному, так как у него не сформирована внутренняя иерархия ценностей.

В Средние века западная христианская идеология выдвинула на первый план идею самовозрастания человека. Деятельность стали понимать как путь к одухотворению природы, в том числе и собственной, а сутью человека называть то, чего он сумел добиться в жизни.

Мысль о том, что человеком не рождаются, а становятся, завладела западным миром. Профессию, пристрастия и даже семейную жизнь начали рассматривать с точки зрения перспектив, а не как самостоятельные ценности. Человеческая жизнь отныне сверялась с заданной шкалой, и несоответствие общепринятым нормам автоматически приравнивалось к неудаче.

До наступления Нового времени художник, отошедший от канонических сюжетов, ремесленник — изобретатель оригинального инструмента или ученый, задумавшийся о том, какая планета находится в центре Вселенной, рисковали не только успехом, но и судьбой. На протяжении Средневековья отношение к своим возможностям как к тому, что должно быть санкционировано, закрыло людям многие пути развития, ибо в то время только принадлежность к цеху, гильдии, ордену и т. п. гарантировала карьерный рост.

Идеология *протестантизма*, возникшая в XVI в., обозначила возможную будущность человека как нечто строго регламентированное свыше, и объявила греховными легкомысленное отношение к труду и игровую стратегию жизни и карьеры. Как декларируется в труде М. Вебера «Протестантская этика и дух капитализма»: «... Если Бог... представляет кому-нибудь из своих избранных какой-либо шанс для извлечения прибыли, то... верующий христианин должен следовать данному указанию свыше и использовать предоставленную ему возможность» [4, с. 189], причем Бог награждает праведников экономическим успехом, легкой карьерой и приумножением богатства. Так возникает культ удачливого дельца, отмеченного свыше.

На протестантской этике зиждется деловая культура в США — надпись на долларе гласит: «Мы верим в Бога»; богатый человек — значит угодный Богу. Трансцендентная мотивация трудовой активности создает предпосылки возникновения системы, в рамках которой труд рассматривается как ресурс, а деньги как главный эквивалент счастья. Таким образом, успешная карьера сводится к достижению необходимого для получения дивидендов статуса: работать много и тяжело, чтобы заслужить право не работать вообще.

Предположим, что, последовательно ставя и решая карьерные задачи, к 35 годам человек обретает должность, деньги и свободу от трудовой повинности. Однако это не гарантирует радости жизни, более того: стоит перестать строить карьеру, возникает мучительная опустошенность. Если человек умеет только трудиться, он пробует научиться отдыхать по той же схеме, по какой учился зарабатывать. Пытаясь найти себя в развлечениях и досуге, он и от бизнеса не отходит, и свободы не обретает. К сожалению, побочный эффект западной стратегии карьеры — потеря удовольствия от самого жизненного процесса и постоянное ожидание, «когда же будет хорошо».

Не получив ответа на вопрос о смысле жизни в философских учениях Запада, современный человек обращается к духовному наследию Востока.

Рассмотрим понимание карьеры в *китайском* стиле — конфуцианский принцип сяо (почитания старших). Экономический успех Китая активно обсуждается в России. Великий китайский учитель Кун Фу-цзы говорил: «Не делай людям того, чего не желаешь себе, и тогда и в государстве и в семье к тебе не будут чувствовать вражды» [5, с. 136]. Согласно конфуцианству, счастья и успеха человек способен добиться только на земле и при жизни, поэтому Китаю присущи традиционализм, идеализация прошлого, прагматизм мышления, четкая ориентация на полезность и применимость изобретений в практической жизни. Критерий успешности человека в Китае — его способность управлять своей и особенно чужими жизнями: по словам Конфуция, управлять — значит поступать правильно. В частности, принцип сяо заключается в глубоком уважении к старшим: сын должен чтить отца, младший брат — действовать в интересах старшего, подданный — быть беззаветно предан государю.

Все ступени общественной лестницы ритуально обозначены, общение наполнено церемониями и правилами. Переход на следующую ступень гарантирует большие почести и внимание нижестоящих. В Китае одобряется успех, достигнутый только социально оправданными способами, личные достижения не противопоставляются общему делу. Следуя этой идеологии, более миллиарда жителей планеты готовы отказаться от личного продвижения, если оно вредит интересам корпорации,

и беспрекословно исполнять долг, а решения начальства принимать как должное. Благодаря принципу сяо восточные работники редко участвуют в интригах против руководства, все конфликты происходят между сотрудниками одного уровня. Конфуцианская мораль учит, что только нравственность ведет к успеху, который будет принят обществом без раздражения, поэтому добродетелен тот человек, кто образован, бескорыстен и всегда следует долгу; образование и власть неразрывно связаны. Последователи Конфуция считают, что руководитель, способный связать слова в красивое упорядоченное целое, может управлять другими людьми, знаток истории в управлении избежит ошибок предшественников, а музыкально грамотный чиновник, как специалист по гармонизации отношений, настроит сообщество подчиненных по тонам и ладам подобно сложному инструменту.

Таким образом, деловая культура Китая основана на понимании того, что ритуал, долг и доверие помогают развитию, приближают к лучшему будущему, поскольку служат цели всеобщего процветания, усиления государства и обогащения общества.

В Индии, на родине еще одной древней восточной цивилизации, сложился принципиально иной вариант карьерной стратегии. В максимально обобщенном виде основные положения этой уникальной культуры сводятся к следующим тезисам:

- мир един и неизменен, в нем действует закон справедливости — дхарма;
- дух есть более устойчивая и важная сущность, нежели тело, и ему следует уделять больше внимания;
- все подчинено законам причины и следствия, потому надо стремиться избегать дурных поступков, т. е. соблюдать закон кармы — воздаяния за поступки как в нынешнем, так и в следующих воплощениях;
- мир возник как результат первоначального жертвоприношения, поэтому человек должен уметь жертвовать сиюминутным успехом ради вечности и принять самоограничение как путь к свободе;
- от того, как человек проходит этапы жизненного пути, зависит его следующее рождение и место в иерархии живых существ, отсюда успех — воздаяние за следование судьбе;
- к совершенству ведут три пути: мысли, любви и действия.

Древний принцип индуизма «Судьбу не выбирают, а проживают» по-прежнему актуален сегодня. В представлении западного, в том числе русского, человека свобода выбирать цели и средства есть ключ к успеху, тогда как для индуса она состоит в возможности исполнять свой долг, а не выражать волеизъявление или выбирать что-либо. Неразумно противостоять судьбе, поскольку воздаяние, в индийском сознании тождественное успеху, возможно лишь в будущей жизни и носит духовный, нематериальный характер. Успех измеряется не деньгами. Внешним признаком качественного проживания судьбы можно считать общественное уважение, почет и одобрение; вместе с тем происхождение из нищих — это данность, которую не следует изменять, тем не менее и неимущий может быть счастлив и успешен. Любое положение дел временно, и в следующем воплощении «успешный» нищий будет вознагражден, а непокорный, не принимающий законов судьбы — наказан и переродится в неподобающем теле.

В Индии считают счастливого успешного человека хорошим игроком. Бизнес и карьера — награда за честное участие в жизненной игре: они важны, но не самоценны. Зарабатывая и богатея, люди наглядно подтверждают действие закона справедливости (дхармы): если одному повезло сегодня, другому посчастливится завтра, а в конечном итоге все равны. Главное условие — не нарушать ради карьерного роста чистоты прохождения жизненного пути. Игровое отношение к бизнесу хорошо заметно в конкурентной ситуации: если интересы индусского бизнесмена и его коллеги сталкиваются, будут задействованы все ритуальные формы разрешения конфликта — соперники вступят в мирную дискуссию или, возможно, даже посетят храм — и только убедившись, что традиционные средства не действуют, начнут реальную конкурентную борьбу. Проигравшая сторона утешается не мстостью, а надеждой на вознаграждение в отдаленном будущем.

Карьеру по-индийски строят не спеша: лучше упустить возможность сделать карьерный скачок, если он требует суеты, переждать пик столкновения мелких интересов и заявить о себе позже, когда личное понимание судьбы и внешние обстоятельства сложатся в удачную игровую комбинацию. В Индии каждый деловой человек знает, что карьеру надлежит разыгрывать подобно партии в шахматы — вдумчиво и точно, не забывая, что это всего лишь игра. Однако индийская модель карьерного роста требует определенного склада характера и немалой выдержки. И все же некоторые ее элементы вполне применимы для решения задач построения карьеры: например, продуктивное умение прогнозировать действия конкурента, как в шахматной партии, способность отвлекаться от текущего момента и возвышаться над ситуацией.

На наш взгляд, в России XXI в. следует опираться на всё многообразие опыта карьерных стратегий. Западная идея успеха, внутренне принятая русским человеком, может стать его образом жизни, культура Востока — научить органичности и учету духовного контекста в принятии решений. Но только личная ответственность за будущее поможет в реальных условиях российской действительности обратить перипетии и риски современной жизни в возможность выйти на новый уровень культурного и экономического развития.

Литература

1. Карьера (Career) // Энциклопедия «Карьера» / Znanie.info: всё об образовании, всё о карьере [Электронный ресурс]. URL: <http://www.znanie.info/portal/ec-terms/25/279.html> (дата обращения: 28.10.2014).
2. Карьера, ее сущность, цели и виды // Энциклопедия Экономиста [Электронный ресурс]. URL: <http://www.grandars.ru/college/biznes/karera.html> (дата обращения: 28.10.2014).
3. **Зайцева О.** Философия карьеры. Ч. 1 // 7я.ру: Самый семейный сайт. 2009. 29 декабря. URL: <http://www.7ya.ru/article/Filosofiya-karery-Chast-1/> (дата обращения: 29.10.2014).
4. **Вебер М.** Протестантская этика и дух капитализма // Избранные произведения / М. Вебер; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова. М.: Прогресс, 1980. С. 44—271.
5. Мудрецы Поднебесной империи: [сб. афоризмов] / Сост. А. Ю. Кожевников, Т. Б. Линдберг. М.: ОЛМА Медиа Групп, 2010. 304 с.: цв. ил.
6. **Вилюнас В. К.** Теория деятельности и проблемы мотивации // А. Н. Леонтьев и современная психология: Сб. статей. М.: Изд-во МГУ, 1983. С. 191—200.
7. **Емельянов О.** К социальному портрету отечественного предпринимателя // Российский экономический журнал. 1992. № 8. С. 89—92.
8. **Кастельс М.** Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер с англ., под ред. О. И. Шкаратана. М.: ГУ-ВШЭ, 2000. 607 с.: ил.

9. *Маслоу А.* Новые рубежи человеческой природы. М.: Смысл, 1999. 424 с.
10. *Могилевкин Е. А.* Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007. 336 с.: ил., табл. (Бизнес-технологии).
11. *Поляков В. А.* Технология карьеры: практическое руководство. М.: Дело ЛТД, 1995. 128 с.
12. *Швальбе Б., Швальбе Х.* Личность, карьера, успех. М.: Прогресс, 1993. 240 с.

Колпакова Светлана Петровна — кандидат исторических наук, доцент кафедры истории России, государства и права (ИРГиП) МИЭТ. **E-mail: fhhistory@miee.ru**