

# Исследования социальной мобильности

## Социальная мобильность молодежи в фокусе тройной рефлексии

Елена Омельченко\*, Гюзель Сабирова\*\*, Яна Крупец\*\*\*

*В статье представлен анализ трудовой мобильности «портфельных» молодых работников Санкт-Петербурга, проведенный на примере одного кейса: биографического интервью 30-летнего работника крупной интернет-компании. Текст статьи представляет собой методологический эксперимент сочетания нескольких жанров исследовательского письма: академическое письмо, комментарий исследователя и жанр исследовательской рефлексии.*

**Ключевые слова:** карьерная мобильность, молодежь, портфельная карьера, рефлексивность

### Введение

Социальная мобильность, определяемая в широком смысле как различные перемещения (горизонтальные и вертикальные) по социальной структуре, с одной стороны, является достаточно разработанной темой социологического исследования, в том числе для Российского общества (см., напр.: Авраимова, 1999; Громова, 1998), с другой стороны, не теряет своей актуальности в современных условиях нестабильности и серьезных трансформаций, происходящих в нашем обществе и в глобальном мире. В данной статье мы сфокусировались на одном из параметров социальной мобильности — карьерной мобильности или изменении трудового статуса (статуса занятости) в рамках биографического проекта современной российской молодежи.

При этом мы позволили себе небольшой методологический эксперимент: взяли в качестве кейса для анализа одно биографическое интервью и проанализировали его с помощью одной выбранной оптики — мобильности. Анализ проходил в форме коллективной дискуссии исследователей, которая фиксировалась на диктофон, была затранскрибирована, и полученный текст также использовался при подготовке рукописи. В результате в одном пространстве статьи мы решили соединить несколько жанров научного письма: классический академический, включающий в себя постановку проблемы,

---

\* Омельченко Елена, доктор социологических наук, профессор департамента социологии НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге, директор Центра молодежных исследований НИУ ВШЭ. [omelchenkoe@mail.ru](mailto:omelchenkoe@mail.ru).

\*\* Сабирова Гюзель, кандидат социологических наук, доцент департамента социологии НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге, заместитель директора Центра молодежных исследований. [guzelsabir@gmail.com](mailto:guzelsabir@gmail.com).

\*\*\* Крупец Яна, кандидат социологических наук, доцент департамента социологии НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге, заместитель директора Центра молодежных исследований. [krupets@gmail.com](mailto:krupets@gmail.com).

обзор теоретической дискуссии, описание методологии проекта и полученных эмпирических результатов; жанр устного комментария — в тексте присутствуют высказывания исследователей, взятые из дискуссии и позволяющие, с одной стороны, дополнить эмпирические интерпретации авторов, с другой стороны, раздвинуть для читателя границы научной публикации и привнести в нее немного «скрытой исследовательской жизни», которая обычно остается за скобками; и жанр исследовательской саморефлексии — нашей попытки посмотреть на себя со стороны и сделать явными те «исследовательские уши», которые обычно торчат из наших «безличных» научных текстов, но старательно игнорируются и авторами, и читателями. Что из этого эксперимента получилось — судить вам.

### **Социальный и теоретический контекст исследования**

Выход на рынок труда для молодых людей сам по себе уже связан с изменением их положения: переходом от статуса ребенка/подростка к статусу взрослого, приобретение новых прав и обязанностей. Дальнейшие перемещения молодого человека/девушки между местами работы или внутри одной организации на современном российском рынке труда определяются двумя контекстами: локальным и глобальным.

На локальном уровне молодежь сталкивается с ситуацией институциональной нестабильности постсоветского рынка труда. Разрушенные в годы перестройки советские карьерные структуры, отсутствие четких карьерных путей, также как и переопределение престижности профессий и сфер занятости, привели к тому, что работающему населению постсоветской России пришлось научиться приспосабливаться к изменившимся структурам и/или создавать новые условия работы и обеспечения стабильности, в том числе и карьерные. Для современных молодых выход на рынок труда сегодня сопряжен с нечеткими представлениями о том, как можно выстраивать собственную карьеру и по каким критериям оценивать собственные достижения. Другими словами, выстраивание карьерных планов и, тем самым, планов социальной мобильности, оказывается затрудненным уже в самом начале трудового пути в связи с отсутствием институциональных критериев и понятных перспектив.

Подобная локальная неопределенность и нестабильность совпала для современных молодых россиян с интенсивной глобализацией национальной экономики и общества, что привело к еще более сильным эффектам: нестабильность локальная пересеклась с нестабильностью глобальной. Так, в частности, к глобальным изменениям можно отнести переход к дезорганизованному капитализму и знаниевой экономике, переопределившим значение труда и карьеры в их традиционном «индустриальном» понимании. Тезис «конца труда» в постиндустриальную эпоху, прежде всего, провозглашает упразднение массового корпоративного труда или его диверсификацию, сокращение рабочего дня, реформирование графиков и мест работы. Подразумевается, что они становятся более гибкими, индивидуализированными, а граница между «рабочим» и «нерабочим» стирается, как и организационные линейные карьеры уходят в прошлое, уступая место новым карьерам / карьерным путям (Arthur, Rousseau, 1996; Cohen, Mallon, 1999; Handy, 1992; Hall, 1996).

Сегодня исследователи все чаще оперируют такими понятиями, как мультинаправленная, посткорпоративная, безграничная, протенианская (protean), калейдоскопическая, портфельная карьера, характеризующими особенность современной ситуации. Всплеск таких исследований пришелся на 90-е годы XX века, и с тех пор они активно развиваются. Несмотря на то, что в каждом термине отражается какая-то одна из сторон изменений в карьере, в современном дебате они часто используются как синонимы. В нашем эмпирическом анализе мы будем, в первую очередь, использовать термин портфельная карьера.



В целом новая, или современная, карьера характеризуется нелинейностью, множественностью форм, гибкостью, изменчивостью, субъективностью, неопределенностью, индивидуальной ответственностью за управление карьерой, обучением на рабочем месте и значимостью общих компетенций (Sullivan, 1999). Также важно отметить, что именно идея мобильности становится одним из конституирующих оснований для развития таких новых карьер (Forrier, Sels, Stynen, 2009).

Обратим внимание, что если для организационной (объективной) карьеры было характерно наличие стабильной структуры продвижения работника от одной позиции к другой вверх по иерархической лестнице в рамках организации или сферы, то для новых карьер такой четкой разметки пути больше не существует. В связи с этим уменьшается значение структуры и возрастает роль агента в конструировании собственного биографического проекта (Inkson, Gunz, Ganesh, Roper, 2012; Walton, Mallon, 2004) и, если смотреть более широко, переопределяется перспектива изучения социальной мобильности в целом: от поиска объективных показателей и параметров к изучению субъективных представлений и оценок. В рамках исследований новых карьер все более распространяется интеракционистская традиция исследований, которая фокусируется на понимании смыслов карьеры для самих работников и том, как они сами воспринимают (испытывают) свою карьеру, тем самым приближаясь к «истории жизни». Такой подход также допускает включение в анализ и институциональной составляющей, возникающей в ходе взаимодействия агентов структур, которые становятся паттернами реализации карьеры (см., напр., концепцию карьерных скриптов: Walton, Mallon, 2004).

В рамках такой карьеры работник, с одной стороны, обретает свободу и становится сам себе хозяином (само-предпринимателем), однако, с другой стороны, он оказывается в ситуации повышенной нестабильности, уязвимости и прекарности. Один из вопросов, волнующих современных исследователей: в данной ситуации кто перед нами — свободные творцы/само-предприниматели или новый угнетаемый класс — прекариат (Standing, 2011). При этом ряд исследователей подчеркивают, что говорить о тотальном постиндустриальном повороте в области трудовых отношений все еще преждевременно, что доля «портфельных людей» на рынке не выросла так стремительно, как ожидалось, и что «старые» модели организации занятости и границы в выстраивании карьеры все еще продолжают воспроизводиться работодателями и могут быть желанными для работников (Gunz, Evans, Jalland, 2000; Inkson et al., 2012).

В своем исследовании, о котором речь пойдет ниже, мы задавались вопросом о специфике карьерных путей городской молодежи. Вопрос возраста и поколенческих отличий очень важен при изучении карьер (см., напр.: Sullivan, Forret, Carraher, Mainiero, 2009), прежде всего из-за того, что карьерный проект сильно привязан к этапам жизненного курса, а возраст/время становится ресурсом, востребованным как со стороны структур, так и со стороны самих работников (что осмысляется ими в нарративах). При этом важно отметить, что исследователи в ряде случаев пытаются выявить, в каких возрастных группах какой тип карьеры наиболее представлен. Например, Хенди, говоря о портфельных карьерах, часто говорит о пенсионерах, для которых такой тип работы может оказаться максимально подходящим (Handy, 1992). В то же время другие исследователи обращают внимание на то, что именно молодежь чаще других работников меняет места работы и характеризуется краткосрочной занятостью, тем самым скорее допускает развитие портфельной карьеры. Ниже мы подробнее остановимся сначала на общих характеристиках карьерных путей и «портфельности» молодых жителей Санкт-Петербурга, а потом более глубоко рассмотрим феномен карьерной мобильности на примере одного случая: 30-летнего портфельного работника, работающего удаленно на крупной интернет-компанию.

### Методология исследования

Данная статья основана на результатах проекта «Молодежные солидарности и поколения XXI века: ценность труда и потребления», проведенного в 2014 г. сотрудниками Центра молодежных исследований НИУ ВШЭ<sup>1</sup>. Эмпирическое исследование было реализовано в логике качественной методологии. Основным методом сбора данных выступало биографическое интервью, в рамках которого информанты рассказывали и о своей трудовой биографии. Выбор такого метода был, в том числе, продиктован нашим решением сконцентрироваться на изучении субъективных карьер, то есть на тех смыслах и значениях, которые приобретают работа и карьера (как способ организации собственной трудовой биографии) для молодежи.

В исследовании приняли участие 60 молодых петербуржцев в возрасте 20–25 лет и 30–35 лет, характеризующиеся различным типом занятости (наемные работники в крупном и среднем бизнесе, наемные работники в бюджетных организациях и самозанятые). Уровень образования не выступал критерием для отбора (такое аналитическое нивелирование образовательных отличий было введено специально и обусловлено, прежде всего, характером современного российского рынка труда молодежи, на котором наблюдается размывание четких границ между занятостью выпускников вузов и выпускников ссузов). В результате в выборке наблюдается определенное смещение в сторону молодежи с высшим образованием, вместе с тем присутствуют и молодые люди со средне-специальным образованием.

Получившаяся коллекция интервью представляет собой достаточно разнообразную картину. Здесь есть сотрудники средних фирм и крупных (таких как «Газпром», «Стокман»), занимающиеся самыми разными видами деятельности (строительный бизнес, недвижимость, нефтегазовая переработка, цифровое телевидение, импортная торговля и др.), есть работники бюджетных государственных организаций (учителя, актеры, социальные работники), а также самозанятые (индивидуальные предприниматели и фрилансеры). Несмотря на невозможность репрезентации результатов на всю городскую молодежь России, наши данные, на наш взгляд, позволяют ухватить основные тенденции в построении карьеры городской молодежи и провести глубинный анализ некоторых особенно интересных случаев.

### Общая характеристика трудовых установок и карьерных путей работающей городской молодежи

Перед тем, как мы перейдем к более детальному анализу трудовой мобильности на примере одного кейса — 30-летнего петербуржца, являющегося представителем портфельных работников, остановимся кратко на нескольких ключевых тенденциях трудового поведения современной городской молодежи. Все они, так или иначе, связаны с растущей индивидуализацией и мобильностью современного общества (Бауман, 2008; Урри, 2012).

Опираясь на полученные данные, можно представить схожие поведенческие паттерны молодых работников, принадлежащих к так называемому поколению Y, вне зависимости от характера, типа и сферы их занятости. К таким «скриптам», которые, вероятно, постепенно будут приобретать институциональный характер, можно отнести: тенденцию к частой смене рабочих мест, короткий стаж работы на одном месте, отсутствие долгосрочного планирования, работа не по специальности, получение дополнительного образования, совмещение работы и хобби. Обратим внимание, что трудовая социализация

<sup>1</sup> Исследование осуществлено в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2014 г.



молодежи сегодня может и не основываться на профессиональной, более того — нивелировать ее значимость или переопределять ее в качестве «общечеловеческой».

Практически у всех информантов наблюдается множественная занятость, которая соответствует, хотя бы частично, рассмотренной выше концепции портфельной, безграничной карьеры. Это может быть вариант вторичной занятости, совместительства, фрилансерства с несколькими проектами. Более того, именно множественная занятость для наших информантов становится одной из ключевых стратегией на рынке труда. Одно рабочее место может не удовлетворять все потребности молодежи, что приводит к сознательной диверсификации собственного труда и рабочих мест. Первое из них может быть ориентировано на карьерный рост и определенную статусную позицию, другое — на заработную плату, третье — на творческий рост и возможность самореализации и т. д. При этом именно множественная занятость является гарантом поддержания нужного уровня потребления в различных жизненных ситуациях. Примечательно также, что вторичная занятость часто является не необходимостью, дополнительным бременем для человека, а специфической формой организации труда (тем самым «портфелем»), когда граница между работой / не работой постепенно стирается, а работник удовлетворяет комплекс разнообразных потребностей.

Также отметим, что среди информантов наблюдается достаточное единство в представлениях о том, какой должна быть работа. «Нужно заниматься тем, что нравится» и «чтобы не было скучно» — эти два положения стали своего рода философией. Социальные контексты детства и взросления современной российской молодежи способствовали тому, что ценность удовольствия стала важной составляющей их жизненных принципов, а тренинги карьерного роста и современная литература по развитию бизнеса укрепляют этот ориентир: надо делать ставку на то, что нравится. Удовольствие при этом может быть разным, и можно делать акценты на разные стороны «работы». Так, для одних молодых людей главное удовольствие в работе заключается в приятном общении в коллективе, для других — в том, что работа «комфортна», для третьих — в том, что делаешь интересное дело, для четвертых, что она дает возможность самореализации и др. Этот спектр достаточно большой, и, несмотря на то что удовольствие становится важной целью, многообразие форм ее проявления может любую работу сделать для молодых людей привлекательной, но не постоянно, а на какой-то период. Идея того, что не должно быть скучно, внутренне подразумевает готовность и желание смены деятельности, что человек не должен всю жизнь работать на одном месте, что это делает его ригидным — яркий пример такого отношения мы как раз найдем ниже при глубинном анализе кейса.

### **Описание кейса. Виктор**

Интервью (продолжительность 1 час 28 минут) проходило в кафе Санкт-Петербурга. В начале интервью информант был краток, но постепенно втянулся и начинал отвечать с удовольствием, демонстрируя очевидную вовлеченность в тему (интервьюер Оксана Сойту<sup>2</sup>).

Виктор — 30 лет, не женат, снимает с друзьями квартиру, образование — средне специальное (электрик), место работы на момент интервью — крупная интернет-компания, должность — специалист технической поддержки, дополнительная занятость — вебдизайнер, общий индивидуальный доход — 50–60 тыс. рублей в месяц, основные траты — жилье (12 тыс. рублей), еда (10 тыс. рублей).

<sup>2</sup> Сойту Оксана, стажер-исследователь Центра молодежных исследований НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге.

Родился в г. N 1 (Ленобласть), переехал с семей в г. N 2 (Ленобласть), на момент интервью — живет в Петербурге. Окончил Профессиональный политехнический лицей в г. N 1, «по специальности не работал, т. е. для корочки». Родители — «Чем отец занимается я, не знаю, потому что я его не видел с пятого класса. ... а мама работает в отеле в г. N 1...», образование родителей — среднее. В школе учился хорошо: «учился не на отлично, но прилежно ..., для себя», активно посещал кружки: «...восемь лет играл в футбол, пару лет играл в баскетбол... один класс музыкальной школы, не пошло. Всякие шахматы...», продолжает увлекаться спортом и сейчас «...продолжаю заниматься футболом, играю с друзьями регулярно, занимаюсь параллельно фитнесом, хожу в зал, тоже регулярно. Велосипед. По поводу музыки, ну она так повсеместно везде ... Интернет интересен, компьютерные игры. Ну все». После 9-го класса хотел идти в 10-й, но «мама надоумила собственно получить техническую специальность рабочую, собственно, электрика. Я сопротивлялся, но была тяжелая финансовая ситуация в семье, и мама боялась, что она не потянет обучение двух детей в Петербурге, поэтому пришлось остаться и получать это образование». Виктор считает это потерей базы знаний, которую он получал в школе, но мама «мне большого выбора не оставила... она мне дала понять, что на вуз мне сейчас рассчитывать не стоит...». После трех лет обучения в лицее Виктор забирает документы и посещает подготовительные курсы для поступления в Политехнический университет, но проваливает экзамены и возвращается в лицей на 4 курс. Время обучения в лицее описывает как крайне неинтересное «...я через полгода понял, что меня здесь не учат... Заведение для дебилов, т. е. кто не может никуда поступить, им там совсем как для валенок на пальцах объясняют элементарные вещи, которые я давным-давно уже знаю еще из школы, а они там школьную программу повторяют, чуть ли не «жи», «ши» пиши с буквой и... Мне не нравилось, что я просиживаю штаны, я понимал, что я не получаю того образования... и вообще я теряю время». По специальности Виктор никогда не работал: «не мое». После 4 курса он поступает на платное обучение в филиал Санкт-петербургского университета в г. N 2, но сразу уходит — не понравилось: «решил не терять время и уже сосредоточиться на работе. К тому времени я уже работал» — в магазине бытовой техники, понял, что зарабатывать деньги можно и без «платформы образования». Первая серьезная работа — «что-то среднее между компьютерным магазином и настройкой компьютеров... Компьютеры тогда тока-тока появлялись, Интернета еще вообще практически не было. Мы предоставляли доступ к Интернету, какие-то интернет-вещи, типа скачать реферат можно было у нас, нигде в городе этого больше сделать было нельзя. Даже можно было саму электронку отправить, через нас купить компьютер, которые мы закупали в Петербурге... Я там работал одним из администраторов, одним из людей, которые занимались этим всем... Мне 16–17 на тот момент». Виктор работал по вечерам и в выходные, одновременно еще был приработок: «У нас там есть стекольный завод, я там работал разнорабочим. Бегал, ну сначала разнорабочий, потом вот туда, а уже оттуда я пошел в магазин «Э». Здесь он проработал меньше года. Ушел из-за сложного графика. Считает, что никакое образование ему не пригодилось. По ходу интервью вспоминает, что до «Э» был ряд заведений «увеселительного характера, где я работал официантом», где проработал год, потом — боулинг-клуб — «такой больше ресторан с возможностью поиграть в боулинг». Виктор работает официантом, потом старшим официантом: «уже обучал и принимал на работу официантов, потом немножко поработал барменом».

Затем он переходит в ночной клуб, чтобы работать только барменом, там проработал еще год. Именно эту работу он считает точкой отсчета, поскольку она помогла ему «раскрыться и распрекраситься». В клубе он научился разговаривать с людьми и преодолел свою замкнутость. После ночного бара (отчасти и параллельно) начинает работать в «Э», это последняя работа Виктора в г. N 1, затем перебирается в Петербург. После переезда



сразу идет устраиваться в сетевой магазин телефонов и техники. Самым важным считает то, что прошел ряд стандартных стажировок, в ходе которых настиг «тайны эффективных продаж». Это самые яркие впечатления у Виктора. Уже на седьмой день работы его делают старшим продавцом. Полная творчества и свободы работа делали ее особенно привлекательной. Он проработал там год. Затем рассказывает о том, что один из клиентов, пораженный его умением продавать и «втюхивать» товар, позвал к себе работать в телекоммуникационную кампанию. *«Он сказал, ты меня так круто продавил, иди ко мне работать, мне нужны такие вот крутые ребята»*. Работа была очень интересной, но он вынужден уйти буквально на третий месяц. Причина — отсрочка от момента совершения сделки до получения денег. Хотел остаться, поскольку работа очень перспективная, но нужны были деньги. Важной компетенцией, которую Виктор приобрел в «Э», он считает умение разговаривать с клиентом *«на его языке, т. е. если человек хочет разговаривать на языке Достоевского, разговаривай на языке Достоевского, если ты не можешь, пусть другой подойдет продавец. Если ты... если к тебе пришел гопник, то разговаривать с ним на языке Достоевского нет смысла, потому что он уйдет. С ним можно экать, мэкать, эээ, ты чо и все такое. Если ты таким образом продаешь, то ты молодец, а ну и при этом нужно всячески шутить, ты можешь делать все, что хочешь»*.

После этого устраивается на оконный завод продавцом, общается непосредственно с продавцами окон, ищет партнеров. Проработал достаточно долго, но работа не нравилась, потому что приходилось «решать косяки» с задержками и отгрузками.

У Виктора пропадает «энтузиазм в продажах», и он решает заняться именно тем, что нравится. *«Я люблю готовить, я пошел работать поваром, без образования, без каких-то навыков, ну т. е. такие чисто бытовые навыки были, я решил заниматься тем, что мне нравится. Вот и я устроился в Р., делал пиццу, варил всякие супчики, мне это прям очень нравилось. Денег было немного, но, тем не менее, я кайфовал, мне прям нравилось»*. Скоро его приглашают в ресторан, но денег эта работа приносила мало, и он возвращается в продажи, устраивается в компанию «Б», поработав там немного, поступает на работу в интернет-компанию. К моменту интервью он проработал в ней уже 2 года и практически полностью ей удовлетворен. Трудовая книжка у него появляется в 17 лет, когда он работал официантом. Для него важно официальное устройство, подработки связаны с дизайнерской деятельностью (изготовлением логотипов). Текущая работа связана с обработкой жалоб на пользователей, позволяет работать дистанционно откуда угодно, *«главное, чтобы был Интернет»*. Самые важные преимущества работы Виктор связывает с возможностью самостоятельно планировать свое время и свой заработок в зависимости от интенсивности: *«у меня нет верхней планки по заработку, т. е. я условно могу работать круглосуточно и 32 дня в неделю, ой, в месяц, и заработать, собственно, большие, огромные деньги. Ну вот, а могу работать чисто по своей норме, которую я выставляю и получать тоже очень нормальные деньги вполне себе адекватные...»*. Трудности работы связывает с необходимостью самоорганизации, поскольку график работы — свободный: *«могу работать с утра до вечера, могу работать ночью, я могу работать один день в неделю, главное, чтобы я выполнял собственно то, что от меня просят. Минимум. А дальше все от меня зависит»*. Его рабочий день проходит следующим образом: просыпается, завтракает, едет на тренировку в фитнес, обедает, делает дела по дому, ближе к вечеру садится за компьютер, ближе к полуночи расслабляется: *«план я сам себе ставлю и расслабляюсь, смотрю какие-нибудь киношки, футбол сейчас смотрю, вот ложусь спать и на следующий день примерно тоже самое»*. Если нужно накопить на отпуск или покупку — работает больше: *«сiju и зарабатываю на отпуск деньги, т. е. мое время конвертируется в деньги, если эти деньги не слишком мне сейчас нужны, я просто не работаю, зарабатываю минимум, который от меня просят»*. Виктор называет свою работу «абсолютно мобильной и работой мечты». Даже если представится такая возможность — хотел бы

работать: «мне нравится это дело. Когда нет дела, которое интересно, то, естественно, хочется лечь на диван и лежать. А когда есть интересное дело, по душе, тогда работа больше в удовольствии, чем зарабатывание денег, но если она еще и денег приносит, то это вообще отлично». Заработок складывается как от основной работы, так и от выполнения заказов на визуальные вещи, подрабатывает дизайнером. Денег хватает на жизнь и развлечения, не залезает в долги и не одалживает, отказался от кредитных практик. Покупки совершает в основном через Интернет. Основные статьи расходов — жилье и еда. Старается правильно питаться. Экономит на проезде, ездит на велосипеде.

В ближайших планах на 3–5 лет семьи и детей пока нет. По поводу работы — хочет найти еще что-то более интересное. «Если вот это то, что я буду делать, мне будет прямо нравиться-нравиться, и моя нынешняя работа будет ей мешать, то я скорее выберу что-то свое... Ну, я сейчас больше настроен на свое, чем на карьеру, т. е. мне больше нравится творчество, я не карьерист... Свое это для удовольствия, во-вторых, я понимаю, что, работая на кого-то, я больших денег... я никогда ну вообще не заработаю, только если я не в Газпроме. В Газпром я не хочу. Вот поэтому можно менять свое время на деньги, чем я сейчас занимаюсь, сдавая себя в аренду, а можно брать кого-то в аренду, чтобы они зарабатывали деньги, основывая бизнес. Второй вариант мне сейчас интересен. Так что в перспективе там через пару лет мне бы хотелось уже получать деньги от тех схем, которые я уже нарисую, чтобы люди приходили, зарабатывали и для меня, и для себя». На вопрос, что значит быть успешным, Виктор отвечает: «Успешным для меня — это быть счастливым. А счастливым — это значит получать удовольствие от жизни, заниматься теми делами, которые доставляют полное удовольствие, не заниматься теми, которые удовольствие не доставляют... мне нравится Интернет, музыка, спорт. То, чем я сейчас занимаюсь, оно мне как начало нравится в школе, так и продолжает». Оценивая свою трудовую биографию, он говорит, что решил уже перестать прыгать с места на место, и он уже 2 года работает «спокойно». Идеальная работа для него — это когда «рабочее место — весь мир, где захотел, там и поработал. Захотел в Перу, уехал в Перу, захотел в Сибирь, уехал в Сибирь. Это, мне кажется, самое правильное. Захотел сидеть в офисе, сидишь в офисе. То же самое. Не быть привязанным ... в идеале я бы хотел путешествовать и зарабатывать на этом деньги... Можно стать каким-нибудь блоггером и путешествовать по миру и писать, я не литературный талант, я так не могу. Ну и шедевральные снимки я тоже не делаю. Фотоснимки. Ну, так можно было бы зарабатывать, это, по-моему, отличная история. Есть такая передача «Орел-решка», вот у ребят идеальная работа, они ездят, тратят деньги, и вот это идеально, я считаю».

### Анализ кейса

Анализ нарратива Виктора позволяет схематично представить его трудовой путь следующим образом: достаточно низкие стартовые возможности (ограниченные финансовые возможности семьи, ограниченный культурный капитал — уровень формального образования), вынужденный выход на рынок труда и дальнейшая интенсивная смена мест работы и смена характера труда (физический труд, сервисный труд, творческий труд), предполагающие кардинальное переключение между видами деятельности, или, другими словами, интенсивная трудовая мобильность. Важной установкой информанта с первых работ оказывается его открытость всему новому и готовность включаться в ранее неизвестные пространства и виды деятельности.

Елена Омельченко (далее — Е. О.)<sup>3</sup>:

*«Да, мне кажется, что уже первая работа, ранняя работа, связана с неустойчивостью... Он прошел через несколько, он даже не сразу может вспомнить: какой-то новый*

<sup>3</sup> Здесь и дальше таким образом будут представлены комментарии авторов статьи, которые возникали по ходу дискуссии вокруг выбранного для анализа интервью.



открывающийся магазин, какое-то новое открывающееся кафе, еще чего-то такое. Сразу включался в начинающиеся проекты, причем это на периферии, это некое новое пространство, все равно коммерческое, т. е. это сразу можно сказать, что с молоком матери он впитывает это ощущение неустойчивости, необходимости предпринимать какие-то... и самое главное, отсутствие страха перед такого рода неустойчивостью... Неустойчивость рутинизируется...»

Новые работы оказываются доступны для информанта без наличия специальных навыков и не требуют от него профессионального образования, значимость которого для Виктора — минимальна как для профессионального, так и личного развития:

«Если я в 9-м классе горел, хотел получать высшее образование и идти дальше, то здесь я уже понял, что образование в принципе не всегда и надо. Потому что я уже на тот момент работал и работал, эээ... где же я работал? А я уже работал продавцом в магазине... Есть такая сеть... Сеть магазинов бытовой техники, как бы она по маленьким городам. Вот я в ней работал, достаточно приличные деньги получал по меркам маленького города. И как бы я понял, что рядом со мной стоят ребята, закончившие один и тот же [название вуза], и нет никакого смысла получать это образование, если оно мне дальше не поможет».

При этом значимость самообучения оказывается чрезвычайно высокой:

«...на самом деле, я дальше все, что мне сейчас пригождается в профессиональной и личной жизни, это как-то я уже самостоятельно набирал с помощью того же Интернета, плюс так как бы набирался, а сказать, что мне что-то образование дало, я не могу сказать».

Обучение происходит либо непосредственно на рабочем месте, либо активно используются уже имеющиеся навыки: умение общаться, работать с компьютерной техникой, готовить, пользоваться Интернетом. Каждая новая работа оказывается значима для развития уже существующих капиталов (социального, человеческого, культурного), которые в дальнейшем конвертируются в достижения на новом рабочем месте. В данном случае мы можем говорить о проекте «self-made man» (человек, который сделал себя сам), в рамках которого все достижения становятся личной заслугой и умением/желанием постоянно саморазвиваться и накапливать компетенции из разных источников: «мне понравилось в последнем ночном клубе работать... Там я раскрепостился, потому что я был несколько замкнутый, но там я научился работать, разговаривать с людьми... И вот это вот в [магазин телефонов и техники] мне, эээ, я считаю одно из самых ключевых мест, которое дало мне толчок серьезный, интерес. Во-первых, там работал, ну, руководил еще тогда Х, очень такой зажигательный человек, как бы за ним хотелось идти, и прекрасное обучение в компании было, ну т. е. я настолько горел, что там вначале идет стажировка, т. е. где тебя всему обучают... И вот я два месяца стажировался стандартные, потом меня взяли, и на седьмой день моей работы меня сделали старшим продавцом, т. е. мне прям совсем нравилось. Т. е. на работе можно было отжигать всячески, главное — продавай. Как ты это делаешь, хоть ты на ушах стоишь, хоть в трусах бегаешь, все равно. И как бы такая полная свобода, ну, естественно, с какими-то рамками, именно в формате «продавай», ну, творчески свобода полностью была. Из-за этого мне прям нравилось».

Гюзель Сабирова (далее — Г. С.):

«А мне кажется, еще интересно то, что как он переходит с работы на работу, описывая, как он приобретает новые компетенции, что он выносит с каждой работы, т. е. у него фактически нет таких холостых, потому что вот в других интервью это встречалось... А здесь, опять же, магазин его, в рамках магазина он делает карьеру, он описывает с невероятным восторгом первую работу в [название магазина], где его учили, это обучение карьерное сетевое, получается, прохождение через опыт «продажника», кстати,

у многих был такой опыт, он очень важный... потом он говорит, что самое прекрасное, что с ним случилось, — это работа в ночном клубе, и это его апогей, когда он раскрепостился, до этого говорит, был закрепощен... это, конечно же, рождает страх у работодателей, для них это конечно, ужас, что им заново приходится вкладываться в обучение людей, если они уйдут. Но для молодежи они выполняют некую социальную функцию, вот эти вот предприятия растят это поколение, но а кто еще в них вкладывается? Кто еще проявляет заботу к их личностному росту? Какие сейчас есть институты, которые вкладываются? В этом для предприятия ужас, но для общества плюс, таким образом ну вот производится некая позитивная биография человеческая, помимо трудовых вещей».

На первый взгляд, в таком разнообразном пути нет линейного продвижения по нарастающей вверх, нет явного иерархического подъема по карьерной лестнице и не озвучивается желание строить вертикальную карьеру, это путь разнонаправленной занятости, в ходе которого новые работы приносят новые компетенции и удовольствия. Метафорически это можно соотнести не с подъемом в гору, а с перемещением по взгорью и выбором разных дорог. Вместе с тем считать такую траекторию полностью горизонтальной и «плоской» было бы не совсем точно, поскольку подъемы у Виктора также наблюдаются. Мы видим повторяющиеся продвижения внутри отдельных мест работы: от продавца к старшему продавцу, от официанта к бармену, от повара в кафе до повара в ресторане. Свою биографию Виктор нарративно выстраивает как историю успеха, как институционального (получение более высокой должности), так и личного: каждое новое место работы все более совпадает с той деятельностью, которая нравится молодому человеку в повседневной жизни и может быть его хобби. Так, на момент интервью он практически полностью удовлетворен своей сегодняшней работой: «мне кажется, я, благодаря вот этим вот, ну, всем местам, которые я... я постепенно пришел к тому, что нужно заниматься тем, что мне нравится, т. к. я говорил, что мне нравятся компьютеры, мне нравится Интернет... Вот. И я постепенно дошел до того места, которое в меня попало, в мои желания. Сейчас я полностью в этом плане удовлетворен».

Карьерная мобильность в таком пути предполагает поиск «любимого дела», которое при этом не является делом всей жизни, но скорее напоминает временный выбор в пользу какого-то занятия, которое наравне с еще рядом других приносит удовлетворение. Постепенный рост удовлетворения от каждого последующего места, несомненно, можно считать признаком субъективного карьерного роста и восходящей мобильности.

Удовольствие в целом является одним из конституирующих оснований данного нарратива (и для большинства интервью из нашей выборки). «Гедонизм» — как потребность в получении удовольствия от работы — является смыслообразующим для понимания установки молодежи к труду. Именно по наличию/отсутствию удовольствия можно судить об успешности/неуспешности карьерного пути. Как только работа становится скучной, наш информант ее меняет.

Отметим, что выбор Виктором трудовой траектории не является «финансово нейтральным»: возможность зарабатывать деньги на рабочем месте — необходимое условие (если денег не хватает, он меняет работу), однако не достаточное. Смена работы — это поиск интересного дела и стремление к максимизации удовольствия за счет разнообразия.

Яна Крупец (далее — Я. К.):

«Вот это удивительно, здесь проявляется наша идея про отношение к работе как к потреблению... В конце он говорит, идеальная работа — это ездить по миру, ну этот «Орел и решка», все покупать, есть, вот это вот идеальная работа, т. е. это смыкается, это потребительское отношение к работе... это идея подходить к выбору работы точно так же, как ты выбираешь какие-то вещи, предметы, то, что ты покупаешь. Это действительно может быть очень рационально и прагматично... но вот это вот удовольствие



не предполагает удовольствие от тяжелого труда или от того, что ты производишь результат какой-то... От самой работы такое инструментально потребительское удовольствие».

Анализируя данное интервью, мы также обратили внимание, что мобильность в данном случае может быть не только аналитической категорией, описывающей перемещения между работами и какой-то карьерный рост, мобильность оказывается встроена в сам нарратив и связана с идентичностью Виктора, его стилем жизни и устремлениями. В данном случае мобильность приобретает двойное измерение: в пространстве и времени.

Во-первых, мы наблюдаем территориальную мобильность от периферии (из малого города Ленинградской области) к центру (в Санкт-Петербург). При этом Виктор потенциально настроен на дальнейшие перемещения, и укорененность, привязанность к одному месту (рабочему, жилью, отношениям), для него не является ценностью. Он стремится к путешествиям и рассматривает возможность работать и регулярно перемещаться: *«Плюс у меня есть возможность, эээ, я сейчас подумываю воспользоваться... у меня есть возможность уехать в любую точку земли и работать оттуда. Это тоже я считаю сейчас серьезным преимуществом».*

Во-вторых, его мобильность тесно связана с восприятием времени и погоней за ним, нежеланием его упускать. Время становится ценным ресурсом, субъективная потеря которого воспринимается как необходимость изменений в жизни.

Е. О.: *«Вот он чувствует время и это, ну, как мне кажется, тоже нам позволяет говорить о мобильности. Мобильность это что? Это перемещение какое-то, сопряженное с усилиями определенными и сопряженное с какими-то грубыми жизненными решениями, и сопряженное, как мне кажется, со временем. Время стагнации и остановки, да, оно фиксирует одно и то же состояние. А мобильность предполагает, что время имеет ценность, и оно подстегивает к этим перемещениям, если перемещения не происходит, то это приводит к неудовлетворенности. Он часто говорит еще о времени, об удовольствии, свободе; теряется свобода, появляется ощущение потери времени и ненужности того или иного занятия для этого самого продвижения вперед».*

### Методологическая рефлексия

Предпринятая нами работа по анализу того, как складывалось обсуждение выбранного случая, вписывается в жанр рефлексивной социологии в том виде, как ее понимал П. Бурдьё. Основная идея рефлексивной социологии заключается в деконструировании методологии, процесса анализа, а также позиции социолога. Здесь объектом анализа становится сам исследователь, и, соответственно, подобный самоанализ подразумевает работу со своими установками, стереотипами, логическими шаблонами, паттернами поведения. Призыв ученого по-разному был воспринят в исследовательской среде. Большая критика была связана с неопределенностью процедур такого рода анализа; с критериями, согласно которым деконструкцию можно считать состоявшейся; с тем, что исследователь здесь становится особенно уязвимым для критики. Несмотря на эти критические соображения, вполне обоснованные, мы все же считаем, что «включенная объективация» (Бурдьё, 2011) может стать полезным и творческим элементом исследовательской работы, а использование элементов такого рода анализа может помочь в генерации гипотез и аналитической работе в целом.

Итак, мы решили направить исследовательскую оптику на самих себя, участвовавших в обсуждении выбранного кейса. Размышления о том, каким образом наш социальный, профессиональный бэкграунд начинает определять линию анализа, возникли спонтанно в ходе группового анализа-интерпретации материалов интервью. Мы решили

выделить этот аспект в качестве отдельного фокуса, проследив свою «интеракцию с текстом». Для этого мы провели процедуру вторичного анализа нашего нарратива, который мы произвели в ходе дискуссии.

Что же нам дала рефлексия рефлексии выбранного случая?

### **Ограничения анализа одного случая и метода интервью как такового**

Тема ограничения метода — это первое, что приходит в голову, когда ставится задача критического осмысления ситуации и процесса анализа данных. Однако в нашей рефлексии этот вопрос был вторичным, может быть и потому, что методологические рамки/ограничения с определенного момента становятся для исследователя «опривыченным» знанием. Интересно, что эта тема сама обнаружилась в дискуссии не как результат целенаправленного поиска, а как продолжение размышлений о том, насколько точно мы уловили центральные категории информанта, и в какой мере нам удалось реконструировать контекст. Здесь мы вышли на вопросы: «Все ли важные темы мы охватили в интервью? Если информант что-то не озвучил и не тематизировал, означает ли это, что «упущенное» из разговора для него незначимо?» Особенно актуальными эти вопросы были в отношении оценочных моментов. Например, если мы характеризуем жизненные стратегии информанта как «эгоистичные», можем ли мы с уверенностью сказать, что информант озвучил все контексты своих интересов и обязательств? А может быть, в ситуации интервью Виктор сознательно выбрал стратегию позиционирования себя как самостоятельного и независимого, что в целом мы и приняли за «эгоистичность»? Мы не можем, также, с полной уверенностью сказать, как он поведет себя в трудных жизненных ситуациях или в условиях, когда человек вынужден стать добытчиком для своей семьи. Это особенно важный момент в исследованиях молодежи, которая в силу своего возрастного статуса не всегда может сослаться на собственный опыт, чтобы иметь шанс как-то иначе презентовать себя. И тем более мы не знаем, будет ли он воспроизводить свои паттерны трудовой карьеры, когда у него появится семья или дети.

### **А что было бы, если ...**

*Е. О.: Вот забота, мне кажется, это очень важный момент, теоретически интересный, когда в график жизни врывается забота. Мы говорим прекариат, а если ты вынужден ухаживать за больной матерью или инвалидом?*

*Г. С.: Какой прекариат, если тебе деньги нужны?*

*Я. К.: Ты на пяти работах одновременно.*

*Е. О.: Утяжеленный заботой или о ребенке, или о друге даже, о родителях... Поэтому как-то снижает пафос.*

*Г. С.: С другой стороны, может, ситуации не было, когда забота была бы востребована, потому что мы же не знаем, как он себя поведет.*

*Е. О.: Вот с этого я и начала, с ограниченности интервью, мы здесь ограничены этим текстом, только в рамках него можем реконструировать и доконструировать, и экстраполировать, да, но утверждать мы не можем.*

Примерно в таком контексте обсуждения мы вышли на вопрос ограничения анализа одного случая. В рамках проекта мы анализировали 60 интервью, и из них 20 были с молодыми людьми с «портфельными» карьерами. Нам представляется вполне легитимным продемонстрировать новый формат трудовой мобильности на примере одного молодого человека, который последовательно достигает своих целей и удовлетворен своими результатами, при этом в нашем обсуждении мы постоянно ссылались на те или иные случаи или ситуации, которые были представлены в коллекции интервью. Судя



по общему анализу, мы знаем, что многие стратегии и практики Виктора не уникальны и встречаются в историях разных юношей и девушек. Но когда мы переходим к заключительному выводу о том, что мы имеем дело с трудовой биографией, которая наилучшим образом иллюстрирует новые тренды и новые возможности в адаптации молодежи к существующим условиям рынка труда, то тем самым мы другие случаи «провала» в выстраивании портфельных биографий как минимум задвигаем на второй план.

Е. О.: *«Мне кажется, еще одной сноской должно быть некое критическое отношение к отношению, проявляемого нами сегодня в оценке этого интервью. Имею в виду энтузиазм и даже некое празднование этого прекариата... кажется, это все очень позитивно изначально, мы упускаем из вида, что очень большой кусок жизни остается за рамками интервью, уже, между прочим, 1,5 года прошло, было бы классно вернуться к этому молодому человеку и посмотреть, получается ли у него реализовать свою мечту. А во-вторых, такой опыт проводим вне сравнения, у нас нет другого интервью или парочки еще с неудачным опытом прекарности молодежи, которая бы показывала не только неустойчивость, но и зыбкость и конфликтность... вот и у нас в этом интервью у этого молодого человека даже не звучит тема заботы».*

Я. К.: *«Вообще этот его проект очень индивидуализированный, гедонизм и индивидуализм идут как две оси».*

### **Гендерные, классовые и поколенческие различия, разрывы, вызовы и шансы на эмпатию?**

Просматривая наш исследовательский нарратив и прочитывая вновь обсуждение, мы обнаружили две тематические линии, которые были нами же внесены. В какой-то момент в нашем обсуждении появляются вопросы: «Это исключительно мужская стратегия? Почему в его рассказах о себе не возникают темы заботы? Как бы он себя вел, если бы у него на руках была больная мать? Смог бы он так легко оставлять одни места работы и переходить на другие?». Аналогично в дискуссии возникают поколенческие сравнения: «Это что? Другое поколение?». Важна и классовая позиция исследовательниц в оценке, например прекарности или успешности. То, что мы опираемся на свой личный и социальный опыт, когда пытаемся понять жизненный контекст другого человека, не является чем-то недопустимым. Скорее наоборот, это один из наших ценных инструментов в интерпретативной социологии. Однако важно понять, как именно наши позиции и принадлежности определяют оптику концептуализации социальной мобильности. Влияют ли наши собственные идентичности опытных исследовательниц (женщин, определяющих себя где-то между интеллигенцией и средним классом и принадлежащих другой возрастной когорте) на нашу чувствительность в вопросах социального статуса, ресурсов, достижений наших информантов.

То, как мы понимаем прекариат, и то, как его описал бы Виктор, если бы мы попросили его это сделать, — это были бы две разные картины. Но самый критический момент для нас, как исследователей молодежи, связан с вопросом производства поколенческих различий и ожиданий как в ходе интервью, его интерпретации, и уж точно — подобной групповой (вторичной или уже третичной) рефлексии.

### **Государство, наука в России и «на Западе» как контекстуальные поля**

Третий момент, на котором хотелось бы сделать акцент, это то, каким образом мы достраиваем недостающие контексты. Анализируя нашу дискуссию, мы обратили внимание на то, что в какой-то момент мы вышли на тему социальных эффектов появления на рынке труда такого нового образца трудовой биографии. Сразу возник вопрос:

«А где же в этой картине государство?». В нашем гайде не было прямых вопросов о гражданственности или политической активности, эта проблематика не артикулировалась в интервью. Наши размышления о том, что государство здесь выпадает из поля внимания или интереса молодого человека, строились исключительно на материалах интервью и на нашем опыте и убеждении, что современное российское государство не намерено предпринимать значимые усилия для создания новых возможностей для молодых на рынке труда. Поэтому Виктор и не тематизирует потребность в стабильности и гарантиях, а, полагаясь на собственные ресурсы, выстраивает свою карьеру. Он ничего не просит у государства, и мы можем предположить, что, вероятно, он и сам не готов что-то ему дать. И здесь мы ошибались. Уже после нашей дискуссии мы смоги получить уточняющую информацию о нашем информанте, и выяснилось, что он и его друзья относят себя к оппозиции, которая участвует в митингах и акциях. Это вполне можно назвать ошибкой экстраполяции своего опыта или знания.

Второй пример — из области работы с терминами и концепциями. Так, мы достаточно легко категоризировали нашего информанта как представителя precarious труда, хотя потом и вернулись к этой теме в контексте размышлений о том, что мы практически «празднуем» эту precariousность. При этом для многих других, как и для нас тоже, она связана с нарушением прав, усталостью, невозможностью планирования жизни и реализации самых простых человеческих желаний. И эта двойственность и неопределенность существуют на концептуальном уровне. В то время как на Западе тема precariousности связана с соблюдением прав человека в области трудового законодательства, российская действительность представляет собой абсолютно другой феномен. Precariousность приобрела здесь позитивный оттенок, стала символом свободного фрилансерского труда. При этом вопросы социальной незащищенности просто ушли. Это тоже вопрос экстраполяции, но уже в отношении научной концепции и ее «локальной» жизни.

Я. К.: *«Я не знаю, как это концептуализировать что ли, вот эта вот занятость нестабильная, она рассматривается молодежью как проблема, практически всеми, судя по исследованиям западных коллег. А если смотреть на это интервью, то информант доволен, высокий уровень удовлетворенности... В этом смысле как бы наши отечественные установки на прекариат, они другие. Для них это очевидно проблема, для нас... ну вот даже отечественные тексты читаешь... ну это не проблематизируется так же как у них... Вот тут можно методологически поразмышлять о том, насколько мы как исследователи, включенные отчасти в фрилансерский, прекаритетный, классовообусловленный труд, формируем пространство новой идеи, не до конца рефлексировав то, насколько наша идея обусловлена нашим бэкграундом».*

Г. С.: *«...Это очень интересная штука, очень большая штука, ... это связано с глобальным различием понимания безопасности, личной безопасности на Западе и у нас. У нас мы настолько привыкли к этой ситуации precariousности... незащищенность человека, заброшенность человека, это было всегда, поэтому и не проблематизируется. Для молодежи это очень проблемно, это у него не сильно проблематизируется, а в других интервью это есть. Сильно проблематизируются появление детей и покупка жилья, когда ты ежемесячно должен вносить ипотеку и растить детей, у тебя ежемесячно должен быть гарантированный доход. Этот информант может действовать достаточно гибко, где-то он может сэкономить, где-то на себя не тратить, и поэтому особо не проблематизируется. ... Но вот парадокс, что особо это не проблематизируется и теми, кому действительно нужны деньги, контекст precariousности идет как-то параллельно. Ну как эти трудовые договоры, вся история, вся эта юридическая каша с договорами...»*

Е. О.: *«В отсутствии разработанных трудовых кодексов... очень сильное переплетение формального и неформального трудового сектора как данность, и тут неформальная занятость имеет абсолютно другой статус... Вот у него это очень четко*



прослеживается, свобода и удовольствия ассоциируются именно с гибкой работой, при этом он говорит, что он любит работу, он не может не работать, она ассоциируется у него с отсутствием стабильного, ежедневного труда, и это наоборот воспринимается как плюс. А что мы? Действительно, люди, включенные в академическое сообщество... что нам надо, чтобы это осознать? Мы же все равно отодвигаем это, мы же не будем об этом писать, мы же не будем вступать в конфликт с государством по поводу своей неустойчивости...»

### **Жизнь как удовольствие и мечта**

Последний вопрос, который мы хотели бы здесь поднять, связан с нашими эмоциями в процессе работы с полевым материалом. Есть одна тема, встречавшаяся довольно часто в интервью. И она — про удовольствие. Наши молодые собеседники нередко говорили об удовольствии, когда речь шла об ожиданиях от работы или критериях выбора рабочего места или о будущих планах. Конечно, в это понятие вкладываются разные смыслы — от профессионального развития и до «моря, пальмы и соломенной шляпы». А как же долг, труд и все такое? И вольно или невольно задумываешься о своих удовольствиях и о том, как они реализуются у precarious исследователя-преподавателя. Акцентирование поиска удовольствия в работе, которое определяется через свободу, путешествия, наслаждение и другие маркеры потребительского рая, вызывают у нас удивление и зависть, ну и желание поспорить с информантом.

Г. С.: У него формируется габитус к труду как удовольствию, и он ищет работу как удовольствие, и он уходит с нее, когда понимает, что может в другом месте получить большее удовольствие. Это опять же, для меня это немножечко... ну, чтобы работа состояла из сплошного удовольствия... не знаю...

Е. О.: Нам этого не понять.

Г. С.: Отчасти мы это компенсируем через полевые ощущения, да, через общение с людьми в этих полях, разнообразие оно тоже отчасти есть. Но в принципе, что ты движем удовольствием, это, конечно, нам не понять. Мне особенно.

Е. О.: Не, не только удовольствие, это еще и то, что я здесь уже все получил, и я теряю время, часто это было в его нарративе, я здесь теряю время, он просто не хочет терять время. Это определенный момент эмоционального удовольствия, но и рационального, прагматического отношения к жизни.

Г. С.: А что он хочет в итоге?

Я. К.: Вот это удивительно, наша идея про работу как потребление, у него это очень ярко, если копать глубже, то это разное удовольствие от работы. У нас тоже есть удовольствие от работы, и эта риторика в академической среде очень сильна: мы здесь работаем, потому что нам очень нравится, мы получаем от этого удовольствие, но у нас нет такого потребительского отношения. В конце интервью он говорит: идеальная работа — это ездить по миру, ну, этот «Орел и Решка», все покупать, есть, вот она идеальная работа, т. е. это смыкается, это потребительское отношение к работе... Но это выбор работы точно так же, как ты выбираешь какие-то вещи, предметы, то, что ты покупаешь. Вот, это действительно может быть очень рационально и прагматично, потому что для него деньги очень важны.

### **Почему не все попадает в наши статьи**

Мы всегда вынуждены структурировать текст, особенно академический, по определенным, довольно жестким и формальным канонам и ожиданиям; еще мы всегда ограничены местом и временем, текст в результате получается дважды и трижды

ограниченным; и вот эти наши сомнения, размышления, отсылки к нашему индивидуальному опыту, который всегда включается, а еще и рефлексии по этому поводу — они неизбежны. А еще спорные моменты, которые мы потом в тексте сглаживаем. Но все это присутствует в нашем разговоре и рефлексии по его поводу. Будучи инициатором, агентом, субъектом, инструментом и частью исследовательского процесса, делая самих себя еще и объектом рефлексии, мы стараемся не только ближе прорваться в другие варианты жизни и их смыслы, но и критически оценить достоинства и ограничения теоретических конструктов, их локальных (и даже национальных) вариантов, используемой методологии и возможностей методов. И двигаясь по этим тропам, мы реализуем наши потенциальные способности к интенсивной мобильности: личностной, эмоциональной, профессиональной.

### **P. S.**

Комментарии интервьюера, или что информант не рассказал о себе, и какие изменения произошли через год после интервью:

Оксана Сойту:

*«Семья. Мама Виктора сложно находила работу из-за речевых особенностей. По образованию швея. Работала швеей, портной, вахтером в ПТУ, затем дворником. А также подрабатывала в Финляндии с дочерью на сборе ягод. Потом уехала за границу, работать сиделкой, вышла замуж, получила гражданство, после рождения внука переехала в г. N 1. Сейчас работает в гостинице.*

*Папа имеет средне специальное музыкальное образование, работал с детьми с отклонениями и сложными подростками до того момента, как оставил семью и переехал в Ростовскую область. Много лет не выходил на связь, сейчас поздравляет с днями рождений и обещает все приехать, но не приезжает.*

*С младшей сестрой разница 2–3 года. Мама настояла на получении дочерью высшего образования, оплатила обучение в одном из университетов Санкт-Петербурга. Сестра работает на заводе по производству машин в г. N 1.*

*Работа в ВК. Выбор работы связан с отсутствием жесткого графика. Первое время у него не получалось выстраивать свой день. Если дневная норма не выполнена, нужно ее набивать на следующий день, соответственно, долг копится и копится. Когда пришел в интернет-компанию, был в стартапе с ребятами из прошлой работы в качестве дизайнера, но из-за несоблюдения дедлайнов вылетел. Хотя рассчитывал совмещать. Работа в интернет-компании научила самодисциплине и организации своего времени.*

*Работа в интернет-компании 2. Сейчас Виктор работает в интернет-компании 2 (одна из ведущих интернет-компаний в России), менеджер по обучению считает самыми сильными своими свойствами — тайминг и тщательность. В интернет-компании 1 познакомился с парой, с которой стал друзьями, и которые его позвали в интернет-компанию 2. Работает уже полгода. Работает тестировщиком в отделе поиска, сам отвечает за тестирование продукта, плюс работает в проекте под руководством. Много командировок по России. Очень доволен, но от идеи создания своего бизнеса не отказывается.*

*Работа — это еще и люди, с которыми у него складываются дружеские отношения, выходящие со временем за рамки работы, а также партнеры, с которыми можно создать команду для дальнейшей работы.*

*Важный момент: информант себя и своих друзей (в том числе коллег) относит к оппозиции. Они ходят на митинги, ведут свои аккаунты в социальных сетях соответствующим образом. Следят за политическими новостями, открыто высказывают свою позицию».*



## Литература

- Arthur M., Rousseau D. The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era. Oxford University Press, 1996.
- Cohen L., Mallon M. The Transition from Organisational Employment to Portfolio Working: Perceptions of «Boundarylessness» // *Work, Employment & Society*. 1999. № 13 (2). P. 329–352.
- Forrier A., Sels L., Stynen D. Career Mobility at the Intersection between Agent and Structure: A Conceptual Model // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2009. № 82 (4). P. 739–759.
- Gunz H., Evans M., Jalland M. Career Boundaries in a «Boundaryless» World // *Career Frontiers: New Conceptions of Working Lives*. 2000. P. 24–53.
- Hall D. Protean Careers of the 21st Century // *The Academy of Management Executive*. 1996. № 10 (4). P. 8–16.
- Handy C. The Future of Work. L.: Blackwell Publishers, 1992.
- Inkson K., Gunz H., Ganesh S., Roper J. Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries // *Organization Studies*. 2012. № 33 (3). P. 323–340.
- Standing G. The Precariat: The New Dangerous Class. A&C Black, 2011.
- Sullivan S. The Changing Nature of Careers: A Review and Research Agenda // *Journal of Management*. 1999. № 25 (3). P. 457–484.
- Sullivan S., Forret M., Carraher S., Mainiero L. Using the Kaleidoscope Career Model to Examine Generational Differences in Work Attitudes // *Career Development International*. 2009. № 14 (3). P. 284–302.
- Walton S., Mallon M. Redefining the Boundaries? Making Sense of Career in Contemporary New Zealand // *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 2004. № 42 (1). P. 75–95.
- Аврамова Е. М. Социальная мобильность в условиях российского кризиса // *Общественные науки и современность*. 1999. № 3. С. 5–12.
- Бауман З. *Текучая современность*. СПб.: Питер, 2008.
- Бурдые П. Включенная объективация // *Социологический журнал*. 2011. № 2. С. 21–38.
- Громова Р. Г. Социальная мобильность в России: 1985–1993 годы. // *Социологический Журнал*. 1998. № 1–2. С. 15–38.
- Урри Дж. *Социология за пределами обществ: виды мобильности для XXI столетия*. М.: Высшая Школа Экономики, 2012.