

С.Н. ИГНАТОВА

ТРУДОВАЯ БИОГРАФИЯ КАК ОБЪЕКТ ИССЛЕДОВАНИЯ¹

Аннотация. В статье анализируется понятие «трудовая биография» и прослеживается его связь с терминами «профессиональная карьера» и «жизненный путь». В общемировой исследовательской практике чаще употребляется понятие «карьера». Однако мы считаем, что определение «трудовая биография» также имеет право на существование, оно является более релевантным при изучении многих аспектов трудовой деятельности индивидов. Современные исследования описывают карьеру как индивидуальную последовательность событий, относящихся к трудовому опыту и другим видам активности в течение жизни человека. Биографический подход опирается на убеждение, что предыдущий опыт, мотивации, семейные традиции и практики, социально-культурный и экономический контексты биографии семьи определяют настоящие и будущие профессиональные потребности индивида.

Ключевые слова: карьера; профессиональная карьера; трудовая биография; рынок труда.

Для цитирования: Игнатова С.Н. Трудовая биография как объект исследования // Социологический журнал. 2016. Том 22. № 4. С. 60–73. DOI: 10.19181/socjour.2016.22.4.4807

Понятие профессиональной карьеры в зарубежном и российском социологическом дискурсе

В мировой исследовательской практике изучение современного рынка труда, возможностей продвижения индивидов по ступеням статусной, профессиональной, должностной иерархии; их конкурентоспособности в сфере занятости; реализации профессионально-трудового потенциала тесно связано с анализом феномена социальной и социально-профессиональной мобильности и осуществляется в традициях карьерных исследований. Зарубежные исследователи — социологи, социальные психологи, специалисты по управлению — определяют профессиональную, трудовую мобильность индивидов через понятие карьеры (от итальянского слова *carriera* — бег, жизненный путь, поприще). Наиболее общее определение карьеры дал Д. Супер [39], рассматривавший ее с нескольких точек зрения: экономической — как

Игнатова Светлана Николаевна — научный сотрудник, Социологический институт РАН.

Адрес: 190005, Санкт-Петербург, ул. 7-я Красноармейская, д. 25/14.
Телефон: +7 (812) 316-24-96. **Электронная почта:** s-ignatova@yandex.ru

¹ Статья подготовлена в рамках проекта «Траектории жизненных курсов петербуржцев в постсоветской России: межпоколенческий анализ», поддержанного РГНФ, № 15-03-00421.

последовательность позиций, занимаемых личностью в имущественной иерархии и измеряемых уровнем дохода, который приносит та или иная деятельность; с социологической — как последовательность ролей, исполняемых личностью и отражающих социальную мобильность человека; с психологической — также как серию ролей, выбор и успех в исполнении которых детерминированы частично установками, интересами, ценностями, потребностями, частично — предшествующим опытом индивида и его ожиданиями на будущее.

Термин «карьера» используется также для описания продвижения по службе и ассоциируется со статусными изменениями человека, работающего в какой-либо профессии. Исследования в этой области в основном связаны с изучением планирования, осуществления и развития профессиональной карьеры (Д.Т. Холл, М.Б. Артур, Б.С. Лоуренс, М.Дж. Драйвер, Р. Ларссон, Э.Х. Шейн) [33; 22; 28; 37]. Например, Д.Холл рассматривает карьеру как продвижение в организационной иерархии, последовательность выполняемых человеком работ в течение жизни, установок и поведения, связанных с опытом работы. Одновременно это итог конституирующего влияния жизненных стратегий или жизненных курсов, целей индивида, его мотивов, системы ценностей, выбора профессии, осуществляемого в зависимости от степени соответствия индивидуальных качеств человека и профессии, возрастных и гендерных характеристик (Дж.Л. Холланд, Д. Супер, Э. Шейн) [35; 40; 38]. Исследования профессиональных карьер с позиции социальных изменений (З. Бауман; П. Хэрриот) выявили разнообразные варианты жизненных и карьерных стратегий [3; 17]. И хотя в социологическом дискурсе И. Гофман придал термину «карьера» более широкое значение, имея в виду жизненный путь любого человека [30], в узком смысле она рассматривается как движение по ступенькам иерархической лестницы в организации, а также как переход от одной карьеры к другой. В современных постиндустриальных обществах обычные линейные или вертикальные карьеры [39] стали уступать место нелинейным, прерывистым, спиральным, переходным карьерам [29; 27; 33], что дало толчок формированию новых подходов в карьерных исследованиях.

В современном обществе профессиональные карьеры обычно нестабильны и уязвимы. У. Бек говорит о кризисе «нормальных биографий» [4]. Р. Сеннет считает, что «гибкий капитализм» блокирует прямой карьерный рост [14]. З. Бауман отмечает наличие «гибкого рынка труда», когда занятость краткосрочна, эпизодична, а правила карьерного продвижения могут постоянно меняться, появляются новые практики занятости [3]. Среди исследователей давно идет дискуссия о так называемых «новых карьерах» и таких аспектах их формирования, как выход за границы конкретного рабочего места, самостоятельное построение карьеры, множественность карьер и т. д. Одной из характеристик становятся переквалификация и профессиональное обучение в течение

всего периода активной деятельности. То, что индивидуальные карьеры встроены в национальные экономики и институциональные структуры, крайне важно для формирования в сфере занятости карьерных путей больших социальных групп. Однако встает проблема: возможно ли вообще долгосрочно планировать профессиональную карьеру.

В целом трудовая карьера предполагает некоторое целеполагание; несомненно, в ее основе лежат мотивации; на нее оказывает влияние жизненная стратегия индивида. На карьерные модели конкретных индивидов экономическая политика в области труда и занятости влияет в такой же мере, как и индивидуальные различия носителей карьерных установок, сложившийся социальный контекст. Постепенно складывается традиция изучения взаимосвязи между социальным контекстом и карьерными моделями, включающая в контекст социальное происхождение, процессы социализации, индивидуальную трудовую историю, жизненную ситуацию (*current-life context*) индивидов, поскольку все это может влиять на восприятие ими трудовых ценностей и конкретных ситуаций продвижения по различным социальным позициям. В европейских исследованиях возникает концепция баланса занятости (труда) и жизни, что включает в круг изучения семью, здоровье, домашний труд, отдых и прочее [12]. Появился термин “sandwich generation”, который характеризует индивидов среднего возраста, имеющих множественные обязанности по уходу за детьми и пожилыми родителями и заботе о них [36]. Необходимость выполнять соответствующие функции затрагивает не только личное время индивидов, но и их профессиональную карьеру, возникает проблема баланса затрат времени, что отражается на общей биографической ситуации человека².

В исследованиях карьеры одним из центральных становится концепт времени, когда биография индивида, развитие его жизненных обстоятельств отражаются в карьерном выборе. Поскольку социальный контекст может меняться с течением времени, более обоснованным при изучении карьерных путей представляется анализ конфигурации вышеуказанных переменных (Х. Ганз, У. Майрхóфер, П. Толберт) [32]. Все карьеры исключительны, отличаются друг от друга и отличаются особой комбинацией обстоятельств. Изучая динамику карьер в сравнительной перспективе, можно увидеть точки формирования набора карьерных паттернов, нормативные модели карьерных стадий, взаимодействие этих моделей с институциональными структурами, возможности для смены карьерного пути. Анализ карьерных моделей может обнаружить идеальные примеры разносторонних карьер, которые позволяют реализовать

² Из российских исследователей данной проблемой занимается Е.А. Здравомыслова. См. недавнее интервью с ней Юлии Галкиной: «Социолог Елена Здравомыслова о “непродуктивной” старости и боли “поколения сэндвич”», URL: <<http://www.the-village.ru/village/city/city-news/232683-sandwich-generation>>.

разнообразные качества, опыты и ресурсы людей, выявить демографические, этнические, гендерные влияния (М.Б. Артур, С.Н. Хапова) [22].

Одним из хрестоматийных примеров изучения вариантов профессиональной карьеры является лонгитюдное исследование Д. Сьюпера, начатое в 1951 г. с изучения выпускников средней школы. За двадцать лет мониторинга профессионального развития отобранной группы лиц им были эмпирически выделены четыре варианта карьеры. Стабильная карьера предполагает развитие индивида в рамках одной профессии, возможно, со сменой должностей и мест работы. Обычная карьера (по его мнению, наиболее распространенная) совпадает со стадиями жизненного пути индивида, включая всевозможные кризисы. Нестабильная карьера характеризуется несколькими сменами профессиональной деятельности после периода стабильной работы под воздействием различных обстоятельств. Последний тип — карьера с множественными пробами, когда в течение всего жизненного пути индивид постоянно меняет профессиональные ориентации и роды деятельности. В последние годы карьерные исследования стали обращаться к качественной методологии. Например, А. Коллин и Р. Янг призывают обратиться к интерпретативному подходу, сделать упор на изучение текстов, нарративов [25]. Д. Гроулер и К. Легге обращают внимание на процесс конструирования биографии при анализе карьерных путей [31].

В российском исследовательском поле карьера в сфере труда определяется как «трудовая карьера», то есть трудовой путь индивида, и рассматривается как перечень всех занимаемых им рабочих мест с указанием времени пребывания на каждом. Вместе с тем термин «трудовая карьера» означает продвижение по ступеням социально-трудовой иерархии, иными словами, представляется как путь, который работник проходит не между конкретными местами, а между группами вертикально иерархизированных мест, различающихся экономической и символической ценностью. В данном случае формирование индивидуальной карьеры тесно взаимосвязано с процессами социальной и трудовой мобильности. В последнее время благодаря более тесному знакомству с западными исследованиями чаще употребляется термин «профессиональная карьера». Однако авторы крайне редко определяют, что же они понимают под тем или иным термином. Например, И.П. Попова указывает, что под профессиональной карьерой ею «понимается последовательность продвижения в выбранной сфере деятельности, в том числе по ступеням иерархии» [10, с. 82–83]. Но такие четкие дефиниции встречаются не часто.

Следует учитывать сложившееся различие между понятиями «занятия» как деятельности (occupations) и «профессии» (professions). В современной российской практике исследований профессий за основу взято определение профессии как деятельности, приносящей доход и требующей особых знаний, навыков и правил поведения. При таком подходе под определение профессии попадают всевозможные

виды занятий, даже те, которые не требуют высшего образования, но где вырабатываются особые, «свои» знания и способы их передачи, а вокруг конкретного вида работы складывается свой специфический жизненный мир, формируются стилевые особенности. В этом смысле, используя слово «профессия», подразумевают определенный вид деятельности, внутренне единый, но при этом отличающийся или даже закрытый от внешнего мира особыми знаниями и технологиями (П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова) [13, с. 27]. Профессиональная карьера понимается в данном случае как движение и положение (статус) человека, субъекта трудовой деятельности определенной профессии, в системе социальных, экономических, деловых, имущественных и прочих отношений. Они обуславливаются складывающимся соотношением между личностными позициями, ресурсами носителя трудовой карьеры и социально-экономической ситуацией (внешними условиями) в конкретный период жизненного пути. В личностные ресурсы работника включаются уровень его культуры, общего образования, профессиональной подготовки, мобильности, социальный и производственный опыт, умения и навыки поведения на рынке труда и другие компоненты. Одновременно среди исследователей широко распространено понятие профессиональной траектории (Д.Л. Константиновский, Г.А. Чередниченко) [7; 18].

Процесс формирования профессиональных карьер изучается сегодня в основном двумя путями. Это либо количественные исследования больших массивов данных сложившегося рынка труда, его проблем, положения индивида на рынке труда, установок в плане получения профессии, реализации этих планов, мотиваций в трудовой сфере (А.Г. Эфендиев, Д.Л. Константиновский, М.Ф. Черныш) [20; 8; 19]; либо подробные этнографические исследования тех или иных профессий и профессиональных групп (Р.Н. Абрамов, Я.И. Воронова) [2; 1]. В основном скрупулезный антропологический анализ происходит на уровне конкретных профессиональных групп, те же, кто не удержался в профессиональном поле, потерял связь с профессией, но сохранил свой статус, материальное положение, приобрел другую профессию, успешен в какой-то иной деятельности, выпадают из поля анализа. Карьеры аутсайдеров и вовсе интересуют лишь исследователей проблем бедности (С. Ярошенко) [21]. Других типов исследований, к сожалению, крайне мало. Можно отметить анализ микроуровня поведения представителей различных социальных групп на рынке труда, проведенный методом интервью И.Н. Тартаковской [16], или исследование Н. Кремневой и Е. Лукьяновой «Молодой российский рабочий и его жизненные стратегии в разрезе социально-экономических проблем», также проведенное с использованием качественной методики [9].

В ходе реализации проектов, связанных с изучением жизненного пути, жизненных и профессиональных стратегий представителей раз-

личных социальных групп, мы обратили внимание на понятие «трудовая биография». Многие исследователи игнорируют влияние личных факторов, жизненного, биографического контекста на развитие карьерных стратегий, карьерных моделей индивидов. Трудовая биография, в отличие от понятия «профессиональная карьера», включает не только шаги, ступени трудовой деятельности индивида, которые можно изучать в более узком контексте социальной мобильности, но и различные события, случайные или нет, мотивации, семейные традиции и практики. Эта категория учитывает тот самый социально-культурный и экономический контекст биографии семьи, социализацию индивида, семейные ресурсы и актуальные капиталы. Таким образом, понятие «трудовая биография» не только имеет право на существование, но зачастую является более релевантным при анализе многих аспектов трудовой деятельности индивидов, поскольку биографический подход фиксируется именно на носителе биографии, а события трудовой деятельности рассматриваются с точки зрения «мотивированности и субъективного придания смысла» (Е.Ю. Рождественская) [11].

Введение понятия трудовой биографии

Как нам представляется, трудовая биография — это более широкое понятие, которое как часть включает понятие профессиональной карьеры. Трудовая биография индивида есть цепь мобильностей, то есть перемещений по рабочим местам, видам занятости или трудовой деятельности, профессиональным сферам, для изучения которых определяющим является исследование мотивационной составляющей. При этом если мотив не осознается и не проговаривается, то он может проявляться в эмоциональной форме осмысления событий, явлений, действий. Мотивы действий человека возникают под влиянием тех или иных потребностей и интересов. Такие потребности могут быть далеки от профессиональной реализации; многими аспектами профессиональной карьеры индивид может пренебречь, если его интересы наиболее актуальны в других областях повседневной жизни. Например, более значимым для индивида в определенный промежуток времени является решение семейных задач, проблем со здоровьем. Мы исходим из того, что экономическое поведение индивида определяется в первую очередь его социальными и родственными обязательствами и только затем «рациональными расчетами индивидуальной выгоды». Это в значительной степени согласуется с традицией анализа укорененности акторов в социальном контексте. «Акторы не действуют и не принимают решения вне социального контекста... <...> их попытки целенаправленного действия укоренены в конкретных системах длящихся социальных отношений», — пишет М. Грановеттер [5, с. 48–49].

Среди исследователей идет активная дискуссия о поиске оптимального сочетания задач жизненного и трудового пути индивида или семьи в условиях нестабильности повседневной жизни, когда в трудовую

действительность вторгается все больше запросов со стороны семейной и общественной жизни (забота о детях, пожилых или больных членах семьи); обсуждается формирование специфической личной компетенции в управлении прерывностью и гибкостью в этом сегменте отношений. Очень ценна в данном контексте идея А.Ю. Согомонова, который, исследуя профессиональную идентичность в рамках «культуры призвания», связывает ее формирование с личным биографическим проектом. Профессиональное поведение в корпорации в значительной степени зависит от этого самого биографического проекта. Степень карьерных амбиций, личная, семейная повседневная ситуация, личные качества, мотивационная направленность индивида обуславливают и профессиональное поведение, которое связано с компетенциями, и трудовое поведение, связанное в большей степени с трудовой дисциплиной, трудовыми отношениями, корпоративной этикой и т. д. [15].

Часто в индивидуальных, в том числе трудовых, биографиях появляются пункты резкого поворота, которые могут быть обусловлены личными или внешними обстоятельствами, культурным и историческим контекстом. Требуется особое внимание к «поворотным моментам» жизни, кризисным, проблемным ситуациям. Н. Дензин это определяет как особый опыт или «эпифании» (epiphanies), то есть моменты жизни, которые меняют ее структуру, жизненные смыслы индивида [26]. Поворотный момент может по-разному оцениваться индивидом — как имеющий положительный или отрицательный эффект, что связано с тем, какие последствия для жизненного пути индивида он имел, насколько мог изменить мотивационную, ценностную составляющую его восприятия. Значение и характер последствий определяются как базовыми, личностными характеристиками человека, так и соответствием последствий целям и задачам его жизненного плана, их модификациям под воздействием такого перехода. Значимым может стать факт получения помощи и поддержки от других людей или различных социальных институтов.

А. Каллеберг пишет о расширении сферы нестабильной занятости, когда у работника может быть очень ненадежный карьерный путь, он переходит с одного места работы на другое, с одного проекта на другой и не обладает никакой определенностью в отношении своего будущего. Однако одни специалисты обладают «внушительной рыночной силой», то есть специальностью, навыками достаточно востребованными на рынке труда, и такая нестабильность не имеет серьезных последствий в плане личной биографии. У других подобной рыночно востребованной специальности нет, как нет и достаточных навыков в других областях, а потому их положение крайне уязвимо [6]. Если же принимать во внимание появление новых тенденций на рынке труда, характеризующихся депрофессионализацией рабочих мест, то можно говорить об институционализации нестабильности трудовых биографий.

Слом профессиональной карьеры и формирование новой в ином сегменте деятельности могут происходить, как мы уже отметили, под

воздействием причин личного характера и изменений социально-экономической ситуации (трансформации рынков труда, изменения структуры занятости и т. д.). Смена рода деятельности или профессии — это смена идентичности, репертуара повседневных действий, поля взаимодействия. Биографический подход позволяет ответить на целый комплекс вопросов, возникающих у исследователя. В первую очередь ради какой цели индивид пошел на такие изменения, и если новая деятельность не соответствует его социальным стандартам, как он ее оправдывает, объясняет себе. И как он встраивается в новую профессиональную среду, принимает ее, особенно если профессиональная ломка вынужденная, не отвечающая его профессиональным запросам. В европейской экономике технологическое развитие и глобализация создают рабочее место, которое постоянно изменяется, со специализированными навыками, становящимися устаревшими, что требует от индивида постоянного обучения, развития (Дж. Брайт, Р. Прайор, Л. Коэн, Дж. Дабелей, М. Маллон) [23; 24]. Здесь нестабильность трудовой, профессиональной карьеры рассматривается исследователями в некотором смысле как благо, ибо создает независимого индивида, не привязанного к одной и той же функции, а нормы профессионального пути уже не существует. В российском контексте нестабильность трудовой биографии связана вовсе не с технологическими рывками, а скорее с социально-экономическими трансформациями, проблемами в основных отраслях производства, слабым рынком труда.

Многолетние наблюдения позволяют говорить о том, что множественность конфигураций трудовых траекторий стала полноценным трендом, а их нестабильность — не сиюминутным, а обыденным явлением. Появляется стратегическая нестабильность, когда индивид абсолютно не уверен в своем будущем. Хотя существуют и традиционные биографии со стабильностью, карьерным ростом и т. д. Российский рынок труда скорее можно охарактеризовать словом «эклектика». На этом рынке соседствуют традиционные профессиональные биографии с самыми разнообразными другими, что зависит в первую очередь от структуры самого рынка, от не удовлетворяющей требованиям современности структуры российской экономики. Новые трудовые биографии характеризуются частыми сменами мест работы, потерей приобретенных профессиональных компетенций, освоением индивидами нескольких профессий или видов деятельности последовательно, временными и неформальными трудовыми отношениями. В то же время вариативность трудовых биографий демонстрирует и случаи возвращения в прежнее профессиональное поле, успешное осуществление иной профессиональной карьеры, что отражает как раз элемент социетального влияния на трудовую биографию. Нестабильность трудовой биографии, таким образом, не становится фактором, априори влияющим на восприятие жизненного пути как на осуществление негативного сценария. «Здесь внешние обстоятельства также играют значительную роль, но большую роль, как представляется,

могут играть личные обстоятельства — мотивация, способность к переводу накопленных знаний и умений в новые, более перспективные формы деятельности, способность увидеть, почувствовать, предвидеть новую перспективу и использовать шансы для того, чтобы “уловить” ее и органично “вплести” в свою биографию», — отмечает И.П. Попова [10, с. 82–83]. Массовые и почти одномоментные перемещения в начале реформ огромных масс населения внутри имеющегося рынка занятости дали возможность формированию самых различных моделей таких биографий, когда многие сложившиеся нормы и правила социальной мобильности уже перестали действовать.

Заключение

На наш взгляд, трудовая биография представителей различных слоев населения могла бы стать интересным предметом социологического анализа. Биографический подход — качественный, что позволяет использовать эвристические возможности нарративных, конверсационных и интерпретативных стратегий анализа. В то же время биографический контекст открывает пути для междисциплинарности в изучении трудовых биографий, обобщения данных на пересечении социологии, социальной психологии и экономики с акцентом на отдельных стадиях или событиях. Исследование, сфокусированное на отдельном сегменте биографии конкретного индивида с учетом широкого социального и личностного контекста, может дать важные результаты в плане анализа последствий социальных трансформаций, произошедших в стране. Биографический подход позволяет включить в исследовательское поле не только опыт и события трудовой карьеры, но и восстановить эту историю в «авторском варианте», учитывая взгляды и объяснения субъекта биографии; сфокусироваться на оценках, мнениях, суждениях самих участников процесса; установить взаимосвязь трудового и жизненного пути индивида. При анализе трудовых биографий необходимо искать оптимальное сочетание исследовательских задач: рассматривать как жизненный, так и трудовой пути индивида в условиях нестабильности повседневной жизни, когда в трудовую действительность вторгается все больше запросов со стороны семейной и общественной жизни (например забота о детях, пожилых или больных членах семьи). Также важно уловить, как формируется специфическая личная компетенция в управлении прерывностью и гибкостью трудовой биографии.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Абрамов Р.Н., Воронова Я.И.* Профессиональный теннис: субкультура, биография, спортивная индустрия // Журнал социологии и социальной антропологии. 2008. Том XI. № 2. С. 53–66.
2. Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012. — 236 с.

3. *Бауман З.* Индивидуализированное общество / Пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева; Центр исслед. постиндустр. о-ва, журн. «Свободная мысль». М.: Логос, 2002. — 324 с.
4. *Бек У.* Общество риска: На пути к другому модерну / Пер. с нем. В. Седельника, Н. Федеровой. М.: Прогресс-Традиция, 2000. — 383 с.
5. *Грановеттер М.* Экономическое действие и социальная структура: проблема укорененности // *Экономическая социология*. 2002. Т. 3. № 3. С. 44–58 [электронный ресурс]. Дата обращения 03.12.2016. URL: <http://ecsoc.hse.ru/2002-3-3/annot.html#doc_26593518>.
6. *Каллеберг А.* В условиях роста незащищенности на рынке труда и неравенства между хорошими и плохими работами: Интервью с Арне Каллебергом // *Экономическая социология*. 2014. Т. 15. № 4. С. 11–19 [электронный ресурс]. Дата обращения 03.12.2016. URL: <http://ecsoc.hse.ru/data/2014/09/29/1315517444/1ecsoc_t15_n4.pdf#page=11>.
7. *Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А.* Рабочая молодежь сегодня: образование, профессия, социальное самочувствие // *Социологическая наука и социальная практика*. 2013. № 2. С. 21–38.
8. *Константиновский Д.Л., Вознесенская Е.Д., Чередниченко Г.А., Хохлушкина Ф.А.* Образование и жизненные траектории молодежи: 1998–2008 годы. М.: Институт социологии РАН, 2011. — 277 с.
9. *Кремнева Н., Лукьянова Е.* Рабочая профессия: успех или неудача? Восприятие социального положения рабочего в семейном контексте // *INTER*. 2015. № 10. С. 26–38.
10. *Попова И.П.* «Поворотные пункты» в биографии и профессиональные карьеры специалистов // *Социологические исследования*. 2011. № 4. С. 81–91.
11. *Рожественская Е.Ю.* Биографический метод в социологии. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2012. — 381 с.
12. *Рожественская Е.Ю.* Концепция баланса жизни и труда: уроки европейской социальной политики и российские перспективы // *Журнал исследований социальной политики*. 2011. Т. 9. № 4. С. 439–454.
13. *Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р.* Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив // *Социологические исследования*. 2009. № 8. С. 25–35.
14. *Сеннет Р.* Капитализм в большом городе: глобализация, гибкость и безразличие // *Логос*. 2008. № 3 (66). С. 95–107.
15. *Согомонов А.Ю.* Генеалогия успеха и неудач / Серия: Библиотека Центра социологического образования. М.: Солтэкс, 2005. — 384 с.
16. *Тартаковская И.Н.* Воспроизводство гендерного порядка через карьерные стратегии: попытка интерсекционального анализа // *Социологические исследования*. 2015. № 5. С. 84–93.
17. *Хэрриот П.* Карьера // *Управление человеческими ресурсами* / Под ред. М. Пула, М. Уорнера. СПб.: Питер, 2002. С. 658–675.
18. *Чередниченко Г.А.* Образовательные и профессиональные траектории молодежи: исследовательские концепты // *Социологический журнал*. 2013. № 3. С. 53–74.

19. Черныш М.Ф., Епихина Ю.Б., Попова И.П., Мاستикова Н.С. Социальная группа юристов: мотивация вхождения в профессию и траектория мобильности. М.: Институт социологии РАН, 2014. — 92 с.
20. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Сорокин П.С. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования // Мир России. 2011. № 4. С. 140–169.
21. Ярошенко С. «Новая» бедность в России после социализма // Лабораториум. 2010. № 2. С. 221–251.
22. Arthur M.B., Khapova S.N. Interdisciplinary approaches to contemporary career studies // Human Relations. 2011. Vol. 64 (1). P. 3–17.
23. Bright J.E.H., Pryor R.G.L. The chaos theory of careers: A user's guide // Career Development Quarterly. 2005. Vol. 53 (4). P. 291–305. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x
24. Cohen L., Duberley J., Mallon M. Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot reach // Journal of Vocational Behavior. 2004. Vol. 64 (3). P. 407–422. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.12.007
25. Collin A., Young R. Constructing career through narrative and context: An interpretive perspective // Interpreting Career: Hermeneutical studies of lives in context / Ed. by R.A. Young and A. Collin. Westport, C.T.: Praeger, 1992. P. 1–12.
26. Denzin N.K. Interpretive Biography // Sage University Paper Series on Qualitative Research Methods. Vol. 17. Newbury Park, CA: Sage, 1989. — 96 p.
27. Driver M.J. Career concepts: A new approach to research // Career issues in human resource management / Ed. by R. Katz. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1982. P. 23–32.
28. Driver M.J., Larsson R., Brousseau K.L., Eneroth K. Career pandemonium: Realigning organizations and individuals // Academy of Management Executive. 1996. Vol. 10. No. 4. P. 52–66.
29. Driver M.J. Career concepts and career management in organizations // Behavioral problems in organizations / Ed. by C.L. Cooper. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1979. P. 79–139.
30. Goffman E. Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates. New York, NY: Doubleday, 1961. — 321 p.
31. Gowler D., Legge K. Rhetoric in bureaucratic careers: Managing the Meaning of Management Success // Handbook of career theory / Ed. by M.B. Arthur, D.T. Hall and B.S. Lawrence. Cambridge: Cambridge University press. 1989. P. 437–453.
32. Gunz H., Mayrhofer W., Tolbert P. Introduction to special section: Careers in context (2011) // Cornell University, ILR School [online]. Accessed 03.12.2016. URL: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/503/>>.
33. Hall D.T. Careers In and Out of Organizations. Thousand Oaks, California: Sage Publications. 2002. — 368 p.
34. Handbook of career theory / Ed. by M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. — 610 p.
35. Holland J.L. Making vocational choices: A theory of vocational personalities and environments. New York; Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1987. — 150 p.
36. Miller D. The 'sandwich' generation: Adult children of the aging // Social Work. September. 1981. P. 419–423.

37. *Schein E.H.* Culture as an environmental context for careers // *Journal of Occupational Behaviour*. 1984. No. 1 (5). P. 71–81.
38. *Schein E.H.* *Career Anchors: Discovering your real values*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Pfeiffer, 1990. — 87 p.
39. *Super D.E.* *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row, 1957. — 150 p.
40. *Super D.E.* A life-span, life-space approach to career development // *Career Choice and Development* / Ed. by D. Brown, L. Brooks. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1990. P. 197–261.

Дата поступления: 04.07.2016.

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL
2016. Vol. 22. No. 4. P. 60–73. DOI: 10.19181/socjour.2016.22.4.4807

S.N. IGNATOVA

The Sociological institute of the Russian Academy of Sciences,
St Petersburg, Russian Federation.

Svetlana N. Ignatova — Researcher, The Sociological Institute of the Russian Academy of Sciences.

Address: 7-ya Krasnoarmeyskaya str., 25/14, 190005, St Petersburg, Russian Federation. **Phone:** +7 (812) 316-24-96. **Email:** s-ignatova@yandex.ru

WORK HISTORY AS A SUBJECT OF RESEARCH

Abstract. This article reviews notion of “work history” and tracks its correlation with such terms as “professional life” and “life journey”. In the global research practice, the notion of “career” is more commonly used. However, we believe that “work history” also has a right to exist. It is more relevant when it comes to studying other aspects of individuals’ working activities. Modern studies describe career as an individual sequence of events related to work experience and other types of activities during a person’s life. The biographical approach is based on an opinion that the previous experience, motivations, family traditions and practices, sociocultural and economic backdrops of the person’s family biography define his/her current and future professional needs.

Keywords: career; professional life; work history; job market.

For citation: Ignatova S.N. Work history as a subject of research. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2016. Vol. 22. No. 4. P. 60–73. DOI: 10.19181/socjour.2016.22.4.4807

REFERENCES

1. Abramov R.N., Voronova Ya.I. Professional Tennis: Subculture, Biography, Sports Industry. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noi antropologii*. 2008. Vol. XI. No. 2. P. 53–66. (In Russ.)
2. *Antropologiya professii: granitsy zanyatosti v epokhu nestabil'nosti*. [Anthropology of professions: Occupational boundaries in turbulent times.] Ed. by P. Romanov, E. Yarskfiia-Smirnova. Moscow: OOO “Variant”, TsSPGI publ., 2012. 236 p. (In Russ.)

3. Bauman Z. The Individualized Society. [Russ. ed.: *Individualizirovannoe obshchestvo*. Ed. by V.L. Inozemtsev; Centre for Post-Industrial Researches, Journal “Free Thought”. Moscow: Logos publ., 2002. 324 p.]
4. Bek U. Risk Society: Towards a New Modernity [Russ. ed.: *Obshchestvo riska: Na puti k drugomu modernu*. Transl. from Germ. by V. Sedel’nik, N. Fedorova. Moscow: Progress-Traditsiya publ., 2000. 383 p.]
5. Granovetter M. Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*. 2002. Vol. 3. No. 3. P. 44–58 [online]. Accessed 03.12.2016. URL: <http://ecsoc.hse.ru/2002-3-3/annot.html#doc_26593518>. (In Russ.)
6. Kalleberg A. Growing Job Insecurity and Inequality between Good Jobs and Bad Jobs: An Interview with Arne Kalleberg. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*. 2014. Vol. 15. No. 4. P. 11–19 [online]. Accessed 03.12.2016. URL: <http://ecsoc.hse.ru/data/2014/09/29/1315517444/1ecsoc_t15_n4.pdf#page=11>. (In Russ.)
7. Konstantinovskii D.L., Voznesenskaya E.D., Cherednichenko G.A. Young Workers Today: Education, Profession, Social Health. *Sotsiologicheskaya nauka i sotsial’naya praktika*. 2013. No. 2. P. 21–38. (In Russ.)
8. Konstantinovskii D.L., Voznesenskaya E.D., Cherednichenko G.A., Khokhlushkina F.A. *Obrazovanie i zhiznennye traektorii molodezhi: 1998–2008 gody*. [Education and life trajectories of youth: 1998–2008.] Moscow: Institut sotsiologii RAN publ., 2011. 277 p.
9. Kremneva N., Luk’yanova E. Profession of a Worker: Success or Failure? Perception of Social Position of Worker in a family context. *INTER*. 2015. No. 10. P. 26–38. (In Russ.)
10. Popova I.P. “Turning points” in biographies and professional careers of specialists. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2011. No. 4. P. 81–91. (In Russ.)
11. Rozhdestvenskaya E.Yu. *Biograficheskii metod v sotsiologii*. [Biographical method in Sociology.] Moscow: Izdatel’skii dom NIU VShE publ., 2012. 381 p.
12. Rozhdestvenskaya E.Yu. The life and work balance concept: lessons from the European social policy and Russian perspectives. *Zhurnal issledovaniy sotsial’noi politiki*. 2011. Vol. 9. No. 4. P. 439–454. (In Russ.)
13. Romanov P.V., Yarskaya-Smirnova E.R. World of professions: revision of analytical perspectives. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2009. No. 8. P. 25–35. (In Russ.)
14. Sennet R. Capitalism in the big city: globalization, flexibility and indifference. *Logos*. 2008. No. 3 (66). P. 95–107. (In Russ.)
15. Sogomonov A.Yu. *Genealogy of success and failures* / Library of the Center of sociological education. Moscow: Solteks publ., 2005. 384 p. (In Russ.)
16. Tartakovskaya I.N. The gender order reproduction via career strategies: Intersectional analyses. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2015. No. 5. P. 84–93. (In Russ.)
17. Kherriot P. Kar’era. [Career.] *Upravlenie chelovecheskimi resursami*. Ed. by M. Pula, M. Uornera. St Petersburg: Piter publ., 2002. P. 658–675.
18. Cherednichenko G.A. Educational and professional trajectories of the youth: research concepts. *Sotsiologicheskii Zhurnal*. 2013. No. 3. P. 53–74. (In Russ.)
19. Chernysh M.F., Epikhina Yu.B., Popova I.P., Mastikova N.S. *Sotsial’naya gruppa yuristov: motivatsiya vkhozheniya v professiyu i traektoriya mobil’nosti*. [Social group of lawyers: motivation of entry into a profession and mobility trajectory.] Moscow: Institut sotsiologii RAN publ., 2014. 92 p.
20. Efendiev A.G., Balabanova E.S., Sorokin P.S. Careers at Russian Business Organizations as a Social Phenomenon: Experience from Empirical Research. *Mir Rossii*. 2011. No. 4. P. 140–169. (In Russ.)
21. Yaroshenko S. “New” Poverty in Russia After Socialism. *Laboratorium*. 2010. No. 2. P. 221–251. (In Russ.)

22. Arthur M.B., Khapova S.N. Interdisciplinary approaches to contemporary career studies. *Human Relations*. 2011. Vol. 64 (1). P. 3–17.
23. Bright J.E.H., Pryor R.G.L. The chaos theory of careers: A user's guide. *Career Development Quarterly*. 2005. Vol. 53 (4). P. 291–305. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2005.tb00660.x
24. Cohen L., Duberley J., Mallon M. Social constructionism in the study of career: Accessing the parts that other approaches cannot reach. *Journal of Vocational Behavior*. 2004. Vol. 64 (3). P. 407–422. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.12.007
25. Collin A., Young R. Constructing career through narrative and context: An interpretive perspective. *Interpreting Career: Hermeneutical studies of lives in context*. Ed. by R.A. Young and A. Collin. Westport, C.T.: Praeger, 1992. P. 1–12.
26. Denzin N.K. *Interpretive Biography. Sage University Paper Series on Qualitative Research Methods*. Vol. 17. Newbury Park, CA: Sage, 1989. 96 p.
27. Driver M.J. Career concepts: A new approach to research. *Career issues in human resource management*. Ed. by R. Katz. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1982. P. 23–32.
28. Driver M.J., Larsson R., Brousseau K.L., Eneroth K. Career pandemonium: Realigning organizations and individuals. *Academy of Management Executive*. 1996. Vol. 10. No. 4. P. 52–66.
29. Driver M.J. Career concepts and career management in organizations. *Behavioral problems in organizations*. Ed. by C.L. Cooper. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1979. P. 79–139.
30. Goffman E. *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. New York, NY: Doubleday, 1961. 321 p.
31. Gowler D., Legge K. Rhetoric in bureaucratic careers: Managing the Meaning of Management Success. *Handbook of career theory*. Ed. by M.B. Arthur, D.T. Hall and B.S. Lawrence. Cambridge: Cambridge University press. 1989. P. 437–453.
32. Gunz H., Mayrhofer W., Tolbert P. *Introduction to special section: Careers in context* (2011). Cornell University, ILR School [online]. Accessed 03.12.2016. URL: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/503/>>.
33. Hall D.T. *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, California: Sage Publications. 2002. 368 p.
34. *Handbook of career theory*. Ed. by M.B. Arthur, D.T. Hall, B.S. Lawrence. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. 610 p.
35. Holland J.L. *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and environments*. New York; Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1987. 150 p.
36. Miller D. The 'sandwich' generation: Adult children of the aging. *Social Work*. September. 1981. P. 419–423.
37. Schein E.H. Culture as an environmental context for careers. *Journal of Occupational Behaviour*. 1984. No. 1 (5). P. 71–81.
38. Schein E.H. *Career Anchors: Discovering your real values*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Pfeiffer, 1990. 87 p.
39. Super D.E. *The Psychology of Careers*. New York: Harper and Row, 1957. 150 p.
40. Super D.E. A life-span, life-space approach to career development. *Career Choice and Development*. Ed. by D. Brown, L. Brooks. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1990. P. 197–261.