

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ И МЕНЕДЖМЕНТ

DOI: 10.24290/1029-3736-2018-24-2-185-202

НЕСТАНДАРТНЫЕ ФОРМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И САМОРЕАЛИЗАЦИИ СОТРУДНИКОВ: ДАУНШИФТИНГ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

А.И. Пашко, асп. кафедры экономической социологии и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Ленинские горы, 1, стр. 33, Москва, Российская Федерация, 119234*

М.А. Семихова, асп. кафедры экономической социологии и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Ленинские горы, 1, стр. 33, Москва, Российская Федерация, 119234**

К.Г. Аликова, магистр социологии кафедры экономической социологии и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Ленинские горы, 1, стр. 33, Москва, Российская Федерация, 119234***

А.Д. Юрасов, асп. кафедры экономической социологии и менеджмента социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, Ленинские горы, 1, стр. 33, Москва, Российская Федерация, 119234****

Переход к постиндустриальному обществу сопровождается стремительным развитием новых информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). В связи с этим развитие социального капитала человека становится необходимым и очень важным. Наряду со стремлением людей к приращению социального капитала увеличивается их интерес и к предпринимательской деятельности. Все большее распространение получают такие нестандартные формы занятости, как дистанционная профессиональная деятельность, фриланс (в частности, электронный фриланс), свободная занятость (дауншифтинг), вследствие чего формируется новый тип социально-трудовых отношений, увеличивается количество людей, стремящихся к самоорганизации труда. Таким образом, подробное рассмотрение нестандартных форм организации трудовой деятельности, предпринимательства, а также способов профессионального развития работников является актуальным.

В статье рассматриваются особенности таких феноменов, как предпринимательство и дауншифтинг, в контексте путей профессионального развития человека, а также анализируются причины и способы

* Пашко Александр Игоревич, e-mail: alexander_pashko@bk.ru

** Семихова Мария Александровна, e-mail: semikhova.maria@yandex.ru

*** Аликова Ксения Германовна, e-mail: writetoxen@gmail.com

**** Юрасов Александр Дмитриевич, e-mail: A.D.Yurasov@gmail.com

вовлечения как в идеологию предпринимательства, так и в идеологию дауншифтинга. Отличительной чертой авторского взгляда является то, что понятия “предпринимательство” и “дауншифтинг” не противопоставляются как противоположные по смыслу вектора развития карьеры. Эти способы организации трудовой деятельности, наоборот, рассматриваются как схожие между собой в предпосылках, побуждающих оставить стабильную работу в компании, а также в глобальных целях этих изменений.

Для более полного понимания комплементарности феноменов в контексте профессионального развития человека приведены краткая историческая справка о возникновении каждого из феноменов, а также экскурс в историю развития каждого из феноменов в России.

Ключевые слова: предпринимательство, дауншифтинг, нестандартная занятость, фриланс, постиндустриальное общество, профессиональное развитие.

NON-STANDARD FORMS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND SELF-REALIZATION OF EMPLOYEES: DOWNSHIFTING AND ENTREPRENEURSHIP

Pashko Alexander I., postgraduate student, Department of Economic Sociology and Management of Faculty of Sociology, Lomonosov Moscow State University, Leninskiye Gory, 1-33, Moscow, Russian Federation, 119234, e-mail: alexander_pashko@bk.ru

Semikhova Maria A., postgraduate student, Department of Economic Sociology and Management of Faculty of Sociology, Lomonosov Moscow State University, Leninskiye Gory, 1-33, Moscow, Russian Federation, 119234, e-mail: semikhova.maria@yandex.ru

Alikova Kseniya G., master sociology, Department of Economic Sociology and Management of Faculty of Sociology, Lomonosov Moscow State University, Leninskiye Gory, 1-33, Moscow, Russian Federation, 119234, e-mail: writetoxen@gmail.com

Yurasov Alexander D., postgraduate student, Department of Economic Sociology and Management of Faculty of Sociology, Lomonosov Moscow State University, Leninskiye Gory, 1-33, Moscow, Russian Federation, 119234, e-mail: A.D.Yurasov@gmail.com

Transition to postindustrial society is accompanied by the onrush development of new information and communication technologies. Consequently, social capital of humans development becomes necessary and very important. Along with the willingness to increase social capital many people are interested in realizing their entrepreneurial activities. Spreading of such non-standard forms of employment as remote work, freelancing (in particular, electronic freelancing) and downshifting, providing a new type of social-labor relations, increasing number of people seeking to self-organization labor activity. Thus, detailed consideration of non-standard forms of labor organization, entrepreneurship and ways of employee's professional development is very actual.

The article discusses such phenomena as entrepreneurship and downshifting in context of personality's professional development, and also exploring reasons and ways of engagement in ideologies of both two phenomena. A distinctive feature of the author's view is that concepts of "entrepreneurship" and "downshifting" are not in the opposition as different vectors of career development. These methods of labor organization are considered as similar by backgrounds that motivate person to leave stable job in a global context or in a concrete company.

In the article for more complete understanding complementarity of entrepreneurship and downshifting in context of personality's professional development, there is a brief historical background, regarding history of each phenomena – globally, and particularly in Russia.

Key words: *entrepreneurship, downshifting, non-standard employment, freelance, post-industrial society, professional development.*

В высокодинамичном постиндустриальном обществе сфера занятости, профессиональное развитие и карьера претерпевают существенные трансформации. Эти изменения обусловлены тем, что многие специалисты могут быть независимыми и автономными, поскольку их интеллектуальный и творческий труд, как правило, не нуждается в оборудовании, которое они не могут себе позволить. Являясь, таким образом, собственниками на средства производства, они самостоятельно распоряжаются собственным временем и выбирают «работать вместе с компанией, а не на компанию»¹.

Важно подчеркнуть, что значительные изменения происходят в производстве, что, в первую очередь, выражается в его демассификации и дестандартизации. Меняется и содержание труда, поскольку производство становится наукоемким и требует инновационных решений. Теперь работа становится творческой и интеллектуальной.

Переход от труда к творчеству представляет собой одну из важнейших черт постиндустриальной трансформации². Помимо этого, существенно меняются и ценностные ориентиры работников. Возможность для самореализации, содержательность и удобство стали не менее важными критериями при выборе работы, чем зарплата. Все большую роль начинают играть постматериалистические ценности, что выражается в изменении отношения к собственности и потреблению. Некоторые люди даже отказываются от владения дорогой собственностью как таковой. Примером тому может послужить динамично развивающаяся в последние годы sharing-экономика.

Развиваются новые информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), уделяется большое внимание развитию социаль-

¹ *Иноземцев В.Л.* Расколота цивилизация: системные кризисы индустриальной эпохи // Вопросы философии. 1999. № 5. С. 11.

² Там же. С. 20.

ного капитала людей, активно распространяется предпринимательская деятельность. Благодаря этим изменениям появляются такие новые формы занятости, как дистанционная профессиональная деятельность, фриланс (электронный фриланс), некоторые формы свободной занятости, в частности, дауншифтинг. Формируется новый тип социально-трудовых отношений, увеличивается количество людей, стремящихся к самоорганизации труда. Все эти трансформации требуют более подробного рассмотрения распространяющихся форм занятости и профессионального развития людей, вовлеченных в различные варианты трудовой деятельности.

В условиях изменяющихся трудовых отношений, при которых все большая часть людей работает вне компании, в качестве объекта профессионального развития нужно рассматривать не только персонал конкретной организации, но и личность³. В связи с этим в статье особое внимание уделяется рассмотрению профессионального развития личности. В то же время итогом процесса развития вне зависимости от акцента на той или иной движущей силе профессионального развития является увеличение социального капитала человека, применяемого в трудовой деятельности на протяжении всей жизни.

Сегодня рассмотрение профессионального развития производится с точки зрения системного подхода, определяются основные принципы и функции развития трудовых ресурсов и способы реализации этого процесса. Компании уделяют особое внимание развитию собственного персонала внутри компании, считая это внутренними делами самой организации. При этом упускается из виду то, что многие аспекты профессионального развития, не находятся под непосредственным контролем компании.

Рассмотрение профессионального развития с позиции личности работника представляет не меньший интерес и научную ценность. В XX в. специалисты в области общей психологии в Европе и Америке проводили в этом направлении множество научных исследований, рассмотрение которых в социологическом контексте в настоящее время приобретает большую актуальность.

Одним из первых и значимых научных направлений является дифференциально-диагностическое, предложенное Ф. Парсонсом⁴ в 1909 г. Основные тезисы этого подхода можно сформулировать следующим образом:

³ Дудуева Ф.А., Липатова А.Е., Пашко А.И., Семихова М.А., Третьяков Я.А. Современные исследования персонала. Проблемы управления персоналом и занятостью в темах диссертационных исследований // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 4.

⁴ *Parsons F. Choosing a vocation. Cambridge, 2008.*

1) удовлетворенность профессией и профессиональная успешность обусловлены степенью соответствия индивидуальных качеств и требований профессии;

2) по своим индивидуальным качествам, прежде всего по профессионально значимым способностям, каждый человек оптимально подходит к какой-либо одной сфере деятельности;

3) профессиональный выбор является, в сущности, сознательным и рациональным процессом, в котором сам индивид определяет индивидуальную диспозицию психологических или физических качеств и соотносит ее с уже имеющимися диспозициями требований различных профессий⁵.

Однако со временем менялись и научные взгляды на теорию Ф. Парсонса, и профессиональные требования к сотруднику под воздействием интенсивного развития технологий.

К примеру, внедрение различных автоматизированных систем управления предприятием потребовало от специалистов уверенного владения соответствующим программным обеспечением для выполнения существенного ряда работ в тех или иных организациях. В то же время сотрудники, проработавшие на предприятиях не один десяток лет, оказались не способны в полной мере освоить производственные нововведения. На этапе приема этих сотрудников в организацию и их продолжительной трудовой деятельности соответствие “индивидуальные качества – профессиональные требования” не вызывало сомнений, но в результате изменения технологии производственного процесса такое соответствие было нарушено. Такие изменения нашли отражение в теории развития, связанной с именами Д. Сьюпера, Ш. Бюлера⁶, Э. Шпрангера⁷.

В 1952 г. Д. Сьюпер выдвинул ряд положений своей теории профессионального развития, среди которых выделяется изменчивость во времени объективных и субъективных условий профессионального развития, признание “соответствия” ряда профессий сотрудникам с различными индивидуальными характеристиками, значимость социально-демографических и экономических факторов в процессе выбора профессии, а также наличие различных фаз развития работника⁸.

Эта теория подразумевает наличие различных стадий, на каждой из которых приоритеты профессионального развития меняются,

⁵ Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. М., 1989. С. 158–164.

⁶ Buhler C. Psychology in the life of our times. Zurich, 1962.

⁷ Хрестоматия по истории психологии / Под ред. П.Я. Гальперина, А.Н. Ждан. М., 1980. С. 286–300.

⁸ Super D.E. Vocational development. N.Y., 1957.

а знания об этих стадиях могут быть полезны для создания карты развития и создания различных путей удержания сотрудника внутри компании. Эти стадии описывают всю жизнь человека, начиная с рождения и заканчивая пенсией:

1. Пробуждение (до 14 лет; проигрывание профессиональных ролей, формирование профессионально значимых предпочтений; попытки реализовать индивидуальные способности, формирование представлений о профессиональных требованиях и профессиональном образовании).

2. Исследование (15 лет – 24 года; самореализация в различных профессиональных ролях с ориентацией на собственные реальные профессиональные возможности).

3. Консолидация (25 лет – 44 года; стремление обеспечить устойчивую личностную позицию в выбранном профессиональном поле).

4. Сохранение (45 лет – 64 года; стремление поддерживать в актуальном состоянии знания в рамках выбранной профессии).

5. Спад (после 65 лет; наблюдение за профессиональным развитием других людей, сокращение собственного участия в профессиональной жизни).

Разделение профессионального развития человека в течение всей жизни на стадии позволило дифференцированно подойти к вопросу обеспечения необходимых мероприятий по отношению к различным социальным группам, которые организация предполагает привлекать к себе на работу. Одним из примеров такой деятельности может быть предложение молодым специалистам – учащимся старших курсов или недавним выпускникам учебных заведений – попробовать себя на стажировках в нескольких подразделениях компании. Значительная часть современных компаний использует такую практику, прежде чем зачислять в штат молодого сотрудника. Этот механизм отвечает потребностям молодых людей в выборе сферы трудовой деятельности и их стремлению реализовать себя в нескольких профессиональных областях, сделав впоследствии между ними выбор⁹.

Этот же механизм и объясняет готовность развиваться в сторону предпринимательства, в особенности в группах исследования и консолидации (15–44 года). С некоторых пор, также как и предпринимательство, набирает популярность и свободная занятость. Сотрудник организации может изменить приоритеты и стать даун-

⁹ Юрасова М.В. Оценки систем качества подготовки выпускников в вузах России // Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование. 2013. № 1. С. 55–66.

шифтером, иногда не справляясь с грузом ответственности, соответствующей его должности в компании, или из-за стремления к большему количеству свободного от работы времени.

Компаниям может быть интересно сохранение сотрудников старшего поколения, как более знающих и опытных специалистов. Как показывает ряд исследований в сфере общего образования, именно в этой группе идет широкое распространение курсов повышения квалификации для поддержания собственных знаний в актуальном состоянии (например, обучение работе с новым оборудованием в образовательной организации).

Однако наличие подробных теоретических описаний не позволяет полностью решить проблему удержания сотрудников компаний¹⁰. Даже крупнейшим компаниям зачастую не удается удержать сотрудника, поскольку меняется вектор ценностных ориентаций работников. Характерной чертой современного глобализирующегося общества является слабая связь человека и организации¹¹.

Все более популярным становится феномен дауншифтинга, а вместе с ним и философия отказа от бесконечного потребления, от демонстрации своего высокого статуса, уровня жизни. “Гонке по вертикали” многие предпочитают семью, размеренную жизнь, которую можно проживать каждый день, а не только по выходным.

Профессиональное развитие персонала зависит, таким образом, от успешности совмещения в этом процессе возможностей организации и индивидуальных, личностных характеристик и потребностей сотрудников (потенциальных сотрудников). Однако первичными всегда будут являться потребности сотрудников, на которые стоит ориентироваться отделу персонала в своей работе. В связи с этим особенно важно учитывать трансформации в ценностях и мотивах многих современных работников, для которых труд все меньше предопределяется экономическими потребностями. И если еще 40 лет назад перспектива быстрого карьерного роста ценилась очень высоко, то теперь далеко не все считают оправданным такой рост, если ради него придется пожертвовать временем на семью, образование или хобби. Человек сегодня все чаще предпочитает принадлежать себе, а не организации и выбирает “свой” самостоятельный путь.

Данный тезис подтверждается, с одной стороны, развитием такого социального феномена, как дауншифтинг, а с другой – ин-

¹⁰ Юрасова М.В. Интегрированные системы исследований качества (качество исследований и исследование качества) // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 1. С. 174–193.

¹¹ Семихова М.А. Нестандартная занятость в условиях современности // Материалы Международного молодежного научного форума “Ломоносов–2015” / Отв. ред. А.И. Андреев, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов. М., 2015.

тенсивным распространением предпринимательской деятельности. В данной статье понятия “дауншифтинг” и “предпринимательство” рассматриваются не как противоположные по своему смыслу, а как альтернативы личностного развития с частичным пересечением поля деятельности.

Каждый из путей развития позволяет иметь высокую мобильность, как горизонтальную, так и вертикальную. Кроме того, многие люди совершают вертикальную мобильность, сознательно отказываясь от более доходной или престижной работы в определенные периоды их жизни или из-за стремления к более интересной деятельности, дающей больше творчества и возможностей для самореализации и самосовершенствования.

Именно в этом ключе понятия “предпринимательство” и “дауншифтинг” схожи между собой. Однако здесь же заложено и противоречие: можно отказаться от успешной, но полной стрессов работы, в пользу более спокойной деятельности (в том числе и, в некоторых пределах, предпринимательской деятельности), позволяющей реализовать собственные мечты¹², а можно, наоборот, погрузиться в среду более неопределенную и рискованную, реализуя свои профессиональные знания, умения и навыки, становясь работодателем.

Для того чтобы более полно раскрыть области пересечения предпринимательства и дауншифтинга следует обратиться к определениям этих понятий. Более того, подробного рассмотрения требует феномен дауншифтинга в силу своей новизны, а также особый интерес представляют пересекающиеся моменты обеих категорий.

И предпринимательство, и дауншифтинг имеют собственную историю, отличающуюся от страны к стране и сохраняющую лишь общие черты, поэтому стоит упомянуть об истоках и о специфике развития данных явлений в России.

Итак, феномен предпринимательства известен достаточно давно и впервые был описан еще в XVIII в. французским экономистом Р. Кантильоном¹³. Однако существенное, если не сказать решающее, значение на дальнейшее развитие теории предпринимательства оказал австрийский экономист Й. Шумпетер, в работах которого особое внимание уделяется личности предпринимателя¹⁴. Он же впервые указал на то, что желание стать предпринимателем порождает не только жажда получения материальной выгоды, но и

¹² Семихова М.А. Новые формы занятости в постиндустриальном обществе // Управление человеческими ресурсами: В 2 ч. Ч. 1. М., 2016. Гл. 7. С. 126–142.

¹³ Cantillon R. Essai sur la nature du commerce en general, edited with an English translation and other material by Henry Higgs. L., 1959.

¹⁴ Шумпетер Й. Теория экономического развития. М., 1982. С. 159.

ряд других мотивов, лежащих за пределами материального мира, например, проявление воли к победе, осуществление собственной мечты или желание основать собственную компанию. Но, как указывают многие ученые, предпринимательство неразрывно связано с риском, неопределенностью и большими временными вложениями, которые, однако, зависят от масштаба деятельности (больше масштаб – большие риски).

Явление же дауншифтинга берет свое начало в 90-х гг. XX столетия в США. Переводя дословно с английского языка слово “дауншифтинг”, можно сказать, что это “смещение вниз”, а поскольку оно является заимствованием из терминологии автомобилистов, то в данном контексте обозначает переключение автомобильной коробки передач на меньшую скорость. Первые же упоминания о дауншифтинге как о социальном явлении, подразумевающим отказ от стрессовой работы в пользу собственного спокойствия и благополучия, появились в книге Эми Солтсмен “Дауншифтинг: достижение нового успеха на пониженной передаче”, впервые изданной в США в 1990 г.¹⁵ Чуть позже, в 1991 г. в статье “Жизнь на пониженной передаче: дауншифтинг и новый взгляд на успех в 90-е”, опубликованной в “Washington Post”, дауншифтинг представал перед более широкой аудиторией. Первыми странами, где люди прерывали успешную карьеру и выбирали простую и спокойную жизнь со своей семьей, были США, Великобритания и Австралия. Именно тогда в этих странах первые дауншифтеры смогли осознать себя как группу, что можно считать началом истории феномена дауншифтинга.

Что же касается развития феноменов предпринимательства и дауншифтинга в России, то тут интересным фактом является условно схожий возраст понятий, поскольку почти весь советский период предпринимательство находилось под запретом (вплоть до 1986 г.¹⁶), а предпринимательская деятельность с использованием наемного труда была узаконена лишь указом Б. Ельцина в конце 1990 г.¹⁷ Наличие этого перерыва обусловило становление предпринимательской деятельности с самого начала в России, т.е. пересоздания ее как таковой, несмотря на обширную историю предпринимательства в царской России.

¹⁵ Корниенко О.Ю. Историко-социологический анализ феномена дауншифтинга как нового движения в карьере успешного человека // Вестник КемГУ. 2014. № 1 (57). С. 92–95.

¹⁶ Постановление от 19 ноября 1986 г. № 6051-ХІ о введении в действие закона СССР “Об индивидуальной трудовой деятельности”.

¹⁷ Закон РСФСР от 25 декабря 1990 г. № 445-І “О предприятиях и предпринимательской деятельности” (с изменениями и дополнениями).

Если понятие предпринимательства вернулось в Россию в 1990 г., то понятие “дауншифтинг” было введено в русский язык несколько позже, в 2004 г. Именно тогда широкая общественность получила представление о дауншифтинге с появлением историй и их последующих публикаций в научных и популярных изданиях, повествующих о разочарованных миллионерах, продавших свои особняки и уехавших в глухие деревни¹⁸.

Одним из ярких примеров подобной истории может служить биография Германа Стерлигова, основателя и владельца первых торговых бирж, первого легального долларового миллионера в России. Получив среднее образование в Москве, отслужив в армии в Монголии и проработав некоторое время на заводе, Герман Стерлигов поступил на юридический факультет МГУ, откуда, однако, вскоре ушел из-за конфликта с профессором истории СССР. После МГУ, с 1990 г., начинается трудовая деятельность Германа Стерлигова, которая принесла ему известность и внушительный доход. В это время начинает существовать торговая биржа “Алиса”, ставшая впоследствии холдинговой компанией “Алиса” с 84 дочерними предприятиями не только в России, но и за рубежом¹⁹. Герман Стерлигов вел активную политическую и общественную деятельность начиная с 1999 г. В 2002 г. он кандидат в губернаторы Красноярского края, в 2003 — кандидат в мэры города Москвы, на выборах 2004 г. выдвигался в Президенты Российской Федерации, но не прошел регистрацию. Это событие стало определяющим для принятия решения о переезде всей семьей в деревню. Герман Стерлигов продал свой бизнес, бросил офис в 500 кв. м с видом на Красную площадь, особняк на Рублевском шоссе, отошел от дел и уехал в д. Слобода Истринского района Московской области, где обосновался, завел крестьянское хозяйство и стал называть себя православным христианином²⁰.

О Германе Стерлигове активно писали на протяжении многих лет. Подобные новости об успешных некогда бизнесменах, неожиданно бросающих все, стали настоящими сенсациями. Так, набирая популярность, в 2006 г. дауншифтинг появился в рейтинге журнала “Большой город” в списке “открытый года”, а в 2007 г. слово было названо “героем года”²¹.

¹⁸ *Товбин К.М.* Проект “Герман Стерлигов” как пример псевдотрадиционализма // Аналитика культурологии. 2015. № 1 (31). С. 194–215.

¹⁹ Биография Германа Стерлигова // Официальный сайт Германа Стерлигова. URL: <http://sterligoff.ru/biografiya.html> (дата обращения: 19.08.2017).

²⁰ *Тихомиров Д.* Герман Стерлигов: “Сам не знаю, насколько я был богат” // Коммерсантъ Деньги. 2007. № 5. С. 32.

²¹ *Кронгауз М.* Слово—2007. Слово — герой года // Большой город. 2008. 9 янв. URL: http://bg.ru/society/slovo_2007-7181/ (дата обращения: 19.08.2017).

Переход от классического пути построения карьеры к предпринимательству или дауншифтингу происходит при достижении определенного уровня развития сотрудника, либо под влиянием различных событий, происходящих в его жизни. Например, стремление сохранить семью и уделить больше времени воспитанию детей может повлечь отказ от более загруженной работы с высокой зарплатой в пользу меньшей заработной платы и, соответственно, меньшей загруженности. Некоторые люди вынуждены прекратить погоню за высокой зарплатой и карьерным ростом, поскольку эти материальные успехи сопровождаются многочисленными стрессами и грозят ущербом здоровью. Более того, возникающие профессиональные неудачи только усугубляют эмоциональное напряжение. В этих случаях дауншифтинг, можно сказать, “дарит второй шанс”²².

Главной причиной предпочтения дауншифтинга является осознание необходимости изменить жизнь и работу с целью обретения спокойствия и удовлетворения от той деятельности, которая преобладает в жизни человека.

Готовности людей вступить в ряд дауншифтеров и сменить свои высокие должности на менее престижные, прежде всего, способствует стремление изменить трудовую деятельность. Дауншифтинг ради смены работы или профессиональной переориентации — наиболее популярная стратегия российского дауншифтинга, при которой человек находит более комфортную для себя сферу деятельности, сохраняя прежний уровень доходов.

Желание работать в престижной компании также может стать причиной ухода с более высокого поста, занимаемого в менее значимой на рынке организации. Ради “компании мечты” человек готов отказаться от лучших материальных условий, перейти на более низкую должность, чтобы присоединиться к крупной и успешной организации. Более того, высокая должность, как правило, подразумевает большой уровень ответственности, множество стрессовых ситуаций и, в целом, ко многому обязывает. Зачастую эмоциональная и психологическая нагрузка настолько велика, что человек осознает, что работа — это единственное, что он видит в своей жизни. Тогда и наступает тот самый переломный момент, когда человек осознает, что жизнь для себя гораздо важнее, чем существование ради работы.

Одной из довольно распространенных причин следования дауншифтингу является учеба, а именно нехватка времени на совмещение работы с получением первого, второго или дополнительного

²² Овечкина Я.В. Особенности организации трудовой деятельности современных дауншифтеров // Научный результат. Серия “Социология и управление”. 2015. № 3. С. 83–88.

образования. В данном случае, возможен временный дауншифтинг, после которого работа будет приносить больше удовольствия.

Наиболее частой причиной прекращения успешной карьеры становятся рождение и воспитание ребенка. Стремление быть участником всех важных событий своей семьи, своих детей – главный мотивирующий фактор приверженности дауншифтингу²³.

Таким образом, дауншифтингу могут предшествовать разнообразные события, происходящие в жизни человека: понимание того, что работа не приносит удовольствия, накопившиеся нерешенные внутренние вопросы и неразрешенные кризисные состояния личности, стремление быть независимым от других людей, стремление избавиться от стрессов и чрезмерных обязанностей, а также желание быть ближе к родным людям.

Причины перехода к предпринимательской деятельности отчасти могут совпадать с причинами следования дауншифтингу, например, открытие собственного дела, при должном опыте работы, в самом начале будет занимать больше времени, чем работа по найму в уже устоявшейся компании. Но при выходе на определенный уровень удержание компании на плаву не будет требовать большого вложения времени предпринимателя, что приведет к увеличению времени, скажем, на семью и воспитание детей. Также может произойти и с хобби, когда оно перерастает в небольшой бизнес, приносящий доход.

Это очень напоминает один из вариантов дауншифтинга, к которому будет относиться смена деятельности. Например, переход от стрессовой работы к менее престижной, но творческой и приносящей удовлетворение. Это может быть и изменение способа организации труда: переход на удаленную работу, фриланс или вовсе отказ от деятельности на предприятии в пользу собственного бизнеса, организованного, например, на основе хобби.

Перечисленные выше варианты говорят о разнообразии видов деятельности, которые могут вести как дауншифтеры, так и предприниматели, что позволяет говорить о различных степенях вовлеченности в процесс.

Нередки случаи совмещения работы по найму в стабильной организации в основное рабочее время и ведение собственного дела в свободное от работы по найму время. Также и в дауншифтинге есть различные степени вовлеченности, определяющие существен-

²³ Овечкина Я.В. Перспективы распространения явления дауншифтинга в современном обществе: анализ ценностных ориентаций специалистов Москвы и Санкт-Петербурга // Современные исследования социальных проблем. 2015. № 10 (54). С. 92–102.

ность изменений образа жизни: существует как абсолютная трансформация жизненного уклада, так и все градации, находящиеся на пути к этим существенным переменам.

У дауншифтеров популярна смена места жительства: переезд из мегаполиса в глубинку или в теплые страны²⁴. Часто себя причисляют к дауншифтерам люди, переселившиеся, например, на острова и существующие там за счет средств, которые они получают от сдачи недвижимости в своей стране. Такие дауншифтеры представляют собой особую группу, которую называют рантье²⁵. Что же касается дауншифтеров, переселившихся из крупных городов в более мелкие населенные пункты, то их деятельностью часто становится сельское хозяйство и животноводство. Соответственно, их доход состоит из того, что удалось произвести.

В этом контексте следует сказать о новом законе РФ, вступившем в силу 1 июня 2016 г., который может стать стимулом к действию для потенциальных дауншифтеров. Речь идет о Законе о “Дальневосточном гектаре”, который предоставляет возможность гражданину РФ получить в безвозмездное пользование земельный участок на пять лет, площадью не более одного гектара, находящийся в государственной или муниципальной собственности и расположенный на определенных данным законом территориях Дальнего Востока.

Нельзя не отметить сходство этого закона со Столыпинской аграрной реформой 1900-х гг. Тем не менее, при реализации обозначенных мер вероятно возникновение трудностей, связанных с недостаточной поддержкой государством граждан, решившихся на переселение. При проведении Столыпинской аграрной реформы люди полностью опекались государством, не несли никаких дополнительных затрат на переселение. Современный же закон о “дальневосточном гектаре” подразумевает перенесение большей части расходов и всей ответственности исключительно на человека, отважившегося “попытать судьбу” на Дальневосточных землях. Однако для людей, решившихся на дауншифтинг, такие условия окажутся только выигрышными, поскольку поддержка государства может существенно приблизить их к воплощению в жизнь своих планов.

Важно отметить, что данная государственная мера не является специальной зоной для дауншифтинга, а может рассматриваться

²⁴ Мерзлякова В. Альтернативные модели успешности в современной культуре: дауншифтинг // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2008. № 4. С. 33–42.

²⁵ Моляренко О.А. Распределенный образ жизни и контрурбанизационные процессы как факторы развития сельских и городских поселений // Вопросы государственного и муниципального управления. 2013. № 1. С. 43–63.

лишь как ситуация, открывающая возможности для населения на территории Дальневосточного федерального округа. Соответственно, переселенцы 1900-х гг. не будут относиться к категории дауншифтеров, так же как и современные профессионалы, например, в агросфере, решившие воспользоваться предложенными в вышеобозначенном законе условиями.

Но наряду с теми, кто уже решился на перемены в собственной жизни, существуют и те, кто только задумывается об этом. Таким образом, следует отдельно сказать и о потенциальных предпринимателях и дауншифтерах.

Так, потенциальные дауншифтеры еще не осуществили никаких радикальных изменений, но уже о них задумываются и мысленно готовы сделать решающий шаг. Такую стратегию можно обозначить как “планирование побега”²⁶. Близкими по духу изменений для них будут и потенциальные предприниматели, но с тем отличием, что для того, чтобы стать предпринимателем необходимо освоить достаточно большой пласт знаний, касающихся юридических, экономических и прочих административных вопросов, который может служить потенциальным барьером для выбора этого вида деятельности. В то же время государство заинтересовано в том, чтобы предпринимателей становилось больше, поскольку именно они обеспечивают рост экономики. Обучение предпринимательскому ремеслу в плане снижения трудности преодоления административных или каких-либо других барьеров, увеличения процента успешных предпринимателей должно быть сформировано в какую-либо образовательную программу. А с учетом того что экономический рост актуален в нашей стране в контексте выхода из экономического кризиса, то в качестве меры, позволяющей максимизировать в перспективе количество предпринимателей в стране, можно предложить введение курсов предпринимательства в школе, хотя бы в качестве дополнительных занятий.

В завершение стоит отметить, что несмотря на то что жизнь среднестатистического человека протекает по общепринятому стандартному сценарию, предполагающему получение хорошего образования и построение успешной карьеры, в котором успешность измеряется материальными благами, приоритеты людей сегодня меняются. И это подтверждается тем, что основной чертой, присущей как дауншифтерам, так и предпринимателям является стремление уйти, отказаться от навязанных извне целей и чужих желаний, а главной общей ценностью — свобода и реализация собственных желаний.

²⁶ Тарасова О.В., Яцевич О.Е. Экзистенциальные модели деятельности человека // Теория и практика общественного развития. 2015. № 3. С. 145–148.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Биография Германа Стерлигова // Официальный сайт Германа Стерлигова. URL: <http://sterligoff.ru/biografiya.html> (дата обращения: 19.08.2017).

Закон РСФСР от 25 декабря 1990 г. № 445-1 “О предприятиях и предпринимательской деятельности” (с изменениями и дополнениями).

Постановление от 19 ноября 1986 г. № 6051-XI о введении в действие закона СССР “Об индивидуальной трудовой деятельности”.

Иноземцев В.Л. Расколота цивилизация: системные кризисы индустриальной эпохи // Вопросы философии. 1999. № 5.

Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. М., 1989. С. 158–164.

Корниенко О.Ю. Историко-социологический анализ феномена дауншифтинга как нового движения в карьере успешного человека // Вестник КемГУ. 2014. № 1 (57). С. 92–95.

Кронгауз М. Слово–2007. Слово – герой года // Большой город. 2008. 9 янв. URL: http://bg.ru/society/slovo_2007-7181/ (дата обращения: 19.08.2017).

Мерзлякова В. Альтернативные модели успешности в современной культуре: дауншифтинг // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2008. № 4. С. 33–42.

Моляренко О.А. Распределенный образ жизни и контрурбанизационные процессы как факторы развития сельских и городских поселений // Вопросы государственного и муниципального управления. 2013. № 1. С. 43–63.

Образовательные запросы учителей на совершенствование/формирование профессиональных компетенций. URL: http://www.dpomos.ru/page/requests_demo.php. (дата обращения: 16.11.2016).

Овечкина Я.В. Особенности организации трудовой деятельности современных дауншифтеров // Научный результат. Серия “Социология и управление”. 2015. № 3. С. 83–88.

Овечкина Я.В. Перспективы распространения явления дауншифтинга в современном обществе: анализ ценностных ориентаций специалистов Москвы и Санкт-Петербурга // Современные исследования социальных проблем. 2015. № 10 (54). С. 92–102.

Семихова М.А. Нестандартная занятость в условиях современности // Материалы Международного молодежного научного форума “Ломоносов–2015” / Отв. ред. А.И. Андреев, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов. М., 2015.

Семихова М.А. Новые формы занятости в постиндустриальном обществе // Управление человеческими ресурсами: В 2 ч. Ч. 1. Гл. 7. М., 2016. С. 126–142.

Дудуева Ф.А., Липатова А.Е., Пашко А.И., Семихова М.А., Третьяков Я.А. Современные исследования персонала. Проблемы управления персоналом и занятостью в темах диссертационных исследований // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2016. № 4.

Тарасова О.В., Яцевич О.Е. Экзистенциальные модели деятельности человека // Теория и практика общественного развития. 2015. № 3. С. 145–148.

Тихомиров Д. Герман Стерлигов: “Сам не знаю, насколько я был богат” // Коммерсантъ Деньги. 2007. № 5.

Товбин К.М. Проект “Герман Стерлигов” как пример псевдотрадиционализма // Аналитика культурологии. 2015. № 1 (31). С. 194–215.

Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. В.В. Щербины. М., 2004.

Хрестоматия по истории психологии / Под ред. П.Я. Гальперина, А.Н. Ждан. М., 1980. С. 286–300.

Шумпетер Й. Теория экономического развития. М., 1982.

Юрасова М.В. Современные подходы к управлению качеством // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2011. № 1. С. 112–125.

Юрасова М.В. Проективные сценарии общественного устройства в сознании будущих обществоведов России // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2012. № 1. С. 155–169.

Юрасова М.В. Оценки систем качества подготовки выпускников в вузах России // Вестник Московского университета. Серия 20. Педагогическое образование. 2013. № 1. С. 55–66.

Юрасова М.В. Интегрированные системы исследований качества (качество исследований и исследование качества) // Вестник Московского университета. Серия 18. Социология и политология. 2014. № 1. С. 174–193.

REFERENCES

Biografija Germana Sterligova [Biography of Herman Sterligov] // Oficial'nyj sajt Germana Sterligova. URL: <http://sterligoff.ru/biografiya.html> (data obrashhenija: 19.08.2017) (in Russian).

Buhler C. Psychology in the life of our times. Zurich, 1962.

Cantillon R. Essai sur la nature du commerce en general, edited with an English translation and other material by Henry Higgs. L., 1959.

Dudueva F.A., Lipatova A.E., Pashko A.I. i dr. Sovremennye issledovanija personala. Problemy upravlenija personalom i zanjatost'ju v temah dissertacionnyh issledovanij [Modern research of personnel] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 18. Sociologija i politologija. 2016. N 4 (in Russian).

Hrestomatija po istorii psihologii [Chrestomathy of psychology history] / Pod red. P.Ja. Gal'perina, A.N. Zhdan. M., 1980. S. 286–300 (in Russian).

Inozemcev V.L. Raskolotaja civilizacija: sistemnye krizisy industrial'noj jepohi [Split civilization: systemic crises of the industrial era] // Voprosy filosofii. 1999. N 5 (in Russian).

Kondakov I.M., Suharev A.V. Metodologicheskie osnovanija zarubezhnyh teorij professional'nogo razvitija // Voprosy psihologii. M., 1989. S. 158–164 (in Russian).

Kornienko O.Ju. Istoriko-sociologicheskij analiz fenomena daunshiftinga kak novogo dvizhenija v kar'ere uspešnogo cheloveka [Historical and sociological analysis of the phenomenon of downshifting as a new movement in the career of a successful person] // Vestnik KemGU. 2014. N 1 (57). S. 92–95 (in Russian).

Krongauz M. Slovo—2007. Slovo – geroj goda [The Word of 2007. The word – hero of the year] // Bol'shoj gorod. 2008. 9 janv. URL: http://bg.ru/society/slovo_2007-7181/ (data obrashhenija: 19.08.2017) (in Russian).

Merzljakova V. Al'ternativnye modeli uspešnosti v sovremennoj kul'ture: daunshifting [Alternative models of success in modern culture: downshifting] // Vestnik obshhestvennogo mnenija. Dannye. Analiz. Diskussii. 2008. N 4. S. 33–42 (in Russian).

Moljarenko O.A. Raspredeľennyj obraz zhizni i kontrurbanizacionnye processy kak faktory razvitiya sel'skih i gorodskih poselenij [The distributed lifestyle and counter-urbanization processes as factors of development of rural and urban settlements] // Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravlenija. 2013. N 1 S. 43–63 (in Russian).

Obrazovatel'nye zaprosy uchitelej na sovershenstvovanie/formirovanie professional'nyh kompetencij [Elektronnyj resurs]. URL: http://www.dpomos.ru/page/requests_demo.php (data obrashhenija: 16.11.2016) (in Russian).

Ovechkina Ja.V. Osobennosti organizacii trudovoj dejatel'nosti sovremennyh daunshifterov [Features of the organization of the work of modern downshifters] // Nauchnyj rezul'tat. Serija "Sociologija i upravlenie". 2015. N 3. S. 83–88 (in Russian).

Ovechkina Ja.V. Perspektivy rasprostraneniya javlenija daunshiftinga v sovremennom obshhestve: analiz cennostnyh orientacij specialistov Moskvy i Sankt-Peterburga // SISP. 2015. N 10 (54). S. 92–102 (in Russian).

Parsons F. Choosing a vocation. Cambridge, 2008.

Semihova M.A. Nestandardnaja zanjatost' v uslovijah sovremenности [Non-standard employment in the conditions of the modernity] // Materialy Mezhdunarodnogo molodežhnogo nauchnogo foruma "Lomonosov–2015" [Materials of the International Youth Scientific Forum "Lomonosov–2015"] / Otv. red. A.I. Andreev, A.V. Andrijanov, E.A. Antipov. M., 2015 (in Russian).

Semihova M.A. Novye formy zanjatosti v postindustrial'nom obshhestve [New forms of employment in post-industrial society] // Upravlenie chelovečeskimi resursami. V 2 ch. Ch. 1. Gl. 7. Učebnik i praktikum dlja akademičeskogo bakalavriata. M., 2016. S. 126–142 (in Russian).

Shumpeter J. Teorija jekonomičeskogo razvitiya [Economic development theory] M., 1982 (in Russian).

Super D.E. Vocational development. N.Y., 1957.

Tarasova O.V., Jacevich O.E. Jekzistencial'nye modeli dejatel'nosti čeloveka [Existential models of human activity] // Teorija i praktika obshhestvennogo razvitiya. 2015. N 3. S. 145–148 (in Russian).

Tihomirov D. German Sterligov: "Sam ne znaju, naskol'ko ja byl bogat" [Herman Sterligov: "I don't know how I was rich"] // Kommersant# Den'gi. 2007. N 5 (in Russian).

Tovbin K.M. Proekt "German Sterligov" kak primer psevdotradicionalizma [The project "Herman Sterligov" as an example of pseudotraditionalism] // Analitika kul'turologii. 2015. N 1 (31). S. 194–215 (in Russian).

Upravlenie čelovečeskimi resursami: menedžment i konsul'tirovanie [Human resources management] / Pod red. V.V. Šherbiny. M., 2004 (in Russian).

Yurasova M.V. Sovremennye podhody k upravleniju kachestvom [Modern ways to quality management] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 18. Sociologija i politologija. 2011. N 1. S. 112–125 (in Russian).

Yurasova M.V. Proektivnye scenarii obshhestvennogo ustrojstva v soznanii budushhih obshhestvovedov Rossii [Projective scenarios of social order in the minds of future social scientists of Russia] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 18. Sociologija i politologija. 2012. N 1. S. 155–169 (in Russian).

Yurasova M.V. Ocenki sistem kachestva podgotovki vypusnikov v vuzah Rossii [Estimates of quality systems of training of graduates in higher education institutions of Russia] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 20. Pedagogicheskoe obrazovanie. 2013. N 1. S. 55–66 (in Russian).

Yurasova M.V. Integrirovannye sistemy issledovanij kachestva (kachestvo issledovanij i issledovanie kachestva) [Integrated quality research systems (quality research and quality research)] // Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 18. Sociologija i politologija. 2014. N 1. S. 174–193 (in Russian).

Zakon “O predpriyatijah i predprinimatel'skoj dejatel'nosti” [Entrepreneurship law]. 25 dekabnja 1990 g. (in Russian).

Zakon “Ob individual'noj trudovoj dejatel'nosti”. 1986 g.