

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.19181/socjour.2023.29.4.2

EDN: GNOOWE



И.Л. СИЗОВА¹, Н.С. ОРЛОВА¹, Е.Д. ЕЛАГИНА¹

¹ Санкт-Петербургский государственный университет.
191124, Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3, 9-й подъезд.

КОМПЕТЕНТНОСТЬ РАБОТНИКОВ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ¹

Аннотация. В статье на базе социологической литературы исследуется феномен компетентности работников в современных условиях. В первой части статьи мы попытались сформулировать социологическую концепцию неопределенности и проследить ее эволюцию в зависимости от стадий общественного развития. Неопределенность постиндустриального времени трактуется как комплексность процессов и явлений, предполагающих большую автономию жизни, чувствительность к нефиксированной окружающей среде и множество открывающихся альтернатив решений и действий. В этих условиях появляются высочайшие возможности для раскрытия творческого потенциала людей, но одновременно возрастают неуверенность и тревожность, социальная изолированность и неравенство. Во второй части статьи в контексте текущей социально-экономической неопределенности исследуется феномен компетентности современных работников. Хотя компетентность создавалась на базе индустриальной модели профессиональной подготовки работников, в настоящее время она переживает новый эволюционный сдвиг. В условиях обновления капитализма компетентность индивидуализируется, связывается с багажом культурного капитала, чертами личности и биографией, формируется как уникальная, обладающая внутренней комплексностью и подвижностью. Новая компетентность приветствуется там, где критериями являются высокая квалификация и современные знания, развиваются наиболее передовые и культурно-креативные отрасли экономики, пространства и формы трудовой деятельности. Для неидеальных работников компетентность отражает рациональную стратегию ситуативного приспособления своих навыков и умений к текущим требованиям рынка труда. В этом же на-

¹ Статья подготовлена при поддержке Российского научного фонда, проект № 23-28-00011.

правлении развиваются новые образовательные и политические инициативы, предполагающие воспроизводство «способности к занятости» среди основной массы трудящихся. Одновременно рынки труда и организации начинают функционировать по принципу «машин для воспроизводства неравенства». Несмотря на то что вокруг современной компетентности складывается целая индустрия посредников, ее достижение оказывается трудной задачей для общества.

Ключевые слова: неопределенность; контингентность; страхи; культурный капитализм; профессионализм; компетентность; профиль работника; рекрутмент.

Для цитирования: Сизова И.Л., Орлова Н.С., Елагина Е.Д. Компетентность работников в условиях социально-экономической неопределенности // Социологический журнал. 2023. Том 29. № 4. С. 31–55. DOI: 10.19181/socjour.2023.29.4.2 EDN: GNOOWE

Введение

Фундаментальные вызовы и риски современности повсеместно заставляют обращаться к теме устойчивого развития. Данный дискурс характерен для политической повестки, общественной практики и социальных наук. Социологи часто прибегают к концепции «текущей современности» З. Баумана [1], чтобы обозначить ключевые проблемы постиндустриального общества, или пользуются исключительно технической терминологией в оценке действительности (кризис, трансформация, турбулентность и проч.). Однако глобальные процессы и события, происходящие в мире начиная с 2008 г., стимулируют дальнейшие размышления о природе перемен. В последнее время в международном поле социальных наук интенсивно используется категория «неопределенность», вокруг которой складываются новые версии и интерпретации реальности.

В данной статье мы попытались систематизировать социологический дискурс о текущей неопределенности и представить авторский взгляд на то, как она воздействует на социально-трудовую сферу общества. В частности, мы сконцентрировались на изучении одного из центральных феноменов современности — компетентности работников. Отметим некоторые особенности авторской логики и ключевые ограничения нашего исследования. Плохо фиксируемый во времени контекст неопределенности трактуется в статье исключительно в русле признанных классических и современных социологических концепций и идей. Трансформация социально-трудовой сферы, как и феномен компетентности, рассматриваются с учетом конкретно-исторических условий и затрагивают специфику современного состояния этой сферы в России и в ряде наиболее развитых стран. Несмотря на то что многие аспекты, упоминаемые в статье, глубоко и подробно изучены и отражены в российской и зарубежной литературе, жанр нашей статьи

не должен восприниматься как обзор научных публикаций, поскольку мы надеялись прежде всего обобщить это развитие. Используя наиболее общие теоретические работы и концепции, мы стремились выяснить фундаментальные условия трансформации социально-трудовой сферы и, в частности, наиболее близкого нам в исследовательской области феномена компетентности работников. При этом немногочисленное цитирование русскоязычной литературы не говорит о ее нехватке или незначимости. Мы учитывали плодотворно изучаемую коллегами-экономистами (Р.И. Капелюшников, В.Е. Гимпельсон, С.Ю. Рошин и др.) специфику российского рынка труда и занятости, а также выводы российских социологов, исследующих различные аспекты социально-трудовой сферы (Ж.Т. Тощенко, С.Г. Климова, Р.И. Анисимов, Т.В. Гаврилюк, В.Ю. Бочаров и др.), но в рамках поставленных задач не ссылались на частные аспекты в этой обширной области исследования.

Обозначим новизну нашего подхода в изучении заявленной темы: 1) социологическая интерпретация концепта неопределенности; 2) анализ компетентности работников, действующих в условиях социально-экономической неопределенности; 3) авторская трактовка тенденции замещения профессионализма компетентностью в современной экономике; 4) характеристика содержательных аспектов компетентности и социальных последствий, которые она привносит на рынок труда и в занятость населения.

Статья состоит из четырех разделов. Вначале представлены эволюция и современные черты неопределенности (раздел 1); затем характеризуются общие особенности и основания современного состояния экономики и ее социально-трудовой сферы (раздел 2); далее анализируется развитие компетентности работников во взаимосвязи с идеей профессионализма индустриального времени (раздел 3). В четвертом разделе описываются наиболее существенные последствия, среди которых выделяются проблемы роста нового неравенства на рынке труда и сложности в оценке человеческого капитала, а также противоречивое поведение трудящихся. Все разделы дополнены авторскими размышлениями на тему развития негативных явлений в мире труда, спровоцированных текущими переменами.

Социологическая интерпретация неопределенности

Традиционно в социологии социальные феномены рассматриваются как контекстуально зависящие от стадии общественного развития. Это касается как опасностей, сопровождающих человеческую жизнь, так и стратегий их преодоления: они всецело определяются этапами общественной эволюции. Если в традиционном обществе управление рисками было сильно ограниченным, то в индустриальном мире XX в. все проблемы рассматривались с точки зрения

их причинно-следственного характера. Стабильность/безопасность на этом основании признавалась базовой человеческой потребностью и, соответственно, желаемой целью общественного развития [52, S. 17–36]. Возрастающая рациональность эпохи отобразилась в социологической теории. Если в концепциях аномии и социального контроля Э. Дюркгейма, Т. Парсонса и Р. Мертона неопределенность толковалась еще только как негативный контекст [7], то У. Бек в конце этого периода сформулировал идею, согласно которой общественные проблемы являлись следствием неправильного расчета рисков либо отсутствия необходимых предупредительных действий [2]. Таким образом, в индустриальную эпоху сформировалась непоколебимая уверенность в поступательном развитии и сложилась универсальная социальная логика жизни, при которой стабильность наступала при обязательном соблюдении общих правил [18, с. 306]. Одновременно социальная структура приобрела пирамидальный облик, а все общественные силы направлялись на решение функциональных задач и на заботу о поддержании статуса [46, S. 69].

Во второй половине XX в. в социологической теории постепенно происходит отказ от объяснений происходящего при помощи правил каузальности. Н. Луман описывал «контингентную» реальность, характеризуя тем самым любое состояние или процесс как содержащие множество возможных альтернатив [9, с. 151–193]. Хотя социальное развитие им все еще мыслилось как (слабо) детерминированное (а функциональная логика анализа к тому же доминировала в его собственной теории общества), сам выбор или основы для принятия решений уже не рассматривались как очевидные, а прогнозы — как надежные и достижимые. Одновременно в его концепции контингентности ослабевает негативная интерпретация неопределенности. Скорее, она рассматривается в нефиксированной социальной системе как состояние, требующее внимания к наличию ряда эквивалентных действий. Или, иначе, устойчивое развитие невозможно без постоянных адаптационных усилий и безусловного простора для творчества (выявления наилучших возможностей), что само по себе переопределяет контингентность в позитивном эмансипаторском смысле [9, с. 153]. Помимо этого, в концепции заметно изменение логики построения общества: место иерархического принципа (хотя социальная стратификация все еще сохраняет свое значение) занимает дифференциация функциональных сфер, которая вносит еще более заметное напряжение (неопределенность), поскольку между сферами отсутствуют упорядочивающие универсалии (общие нормы и ценности). В целом в вопросе о толковании стабилизации общественного развития теория Н. Лумана стоит в ряду тех диагнозов современности, в которых полностью отрицаются какие-либо возможности предвидения и воздействия. Так, с каждым разом становится все сложнее дать

определение комплексной реальности и выстроить свободную от недостатков общую стратегию управления [38]. Неопределенность в форме контингентности все больше сопрягается с живой (и текущей) событийностью, внутри которой все вовлеченные фигуры руководствуются исключительно внутренними побуждениями и сконструированными смыслами «своего» мира [7, с. 387–388]. В контингентном мире вместо общности, планирования и контроля на первый план выходят автономия, чувствительность (по отношению к окружению), эволюция (альтернативные варианты развития) и динамика (непостоянство, незафиксированность среды) [9].

По сравнению с теорией контингентности современный постиндустриальный мир характеризуется не одной, а множеством неопределенностей, которые трудно упорядочить даже в категориях отдельных сфер: технологической, экономической, политической, военной, социальной или культурной. Неопределенности проявляются в противоречивых структурах, множественных конфликтах и асимметричном развитии [42, S. 8–19]. Это говорит о том, что, хотя современный мир продолжает стремительно дифференцироваться, сами принципы уже не являются функциональными. В новых исследованиях подчеркивается движение к сингулярности (уникальности), при котором пространства/сферы и объекты/субъекты стремятся к непосредственной собственной ценности (сакральности), из-за чего они не могут быть заменены на другие — эквивалентные им — образцы. Любые единицы (будь то институт, организация, город, время или человек), обладая внутренней комплексностью и уникальностью, дифференцируют мир и сами выступают центрами притяжения [14, с. 41, 43]. Следующей отличительной чертой является скорее эволюционное производство сингулярностей (то есть более зависимое от выбора и условий внешней среды), чем рациональное (то есть связанное с функциональным назначением или полезностью). То, что становится (и признается) уникальным, противостоит типизации и сведению к выполнению функциональной роли. Вместе с тем сингулярное оказывается и под чужим воздействием, поскольку оно не фиксировано: вещи и субъекты постоянно трансформируются и социально конструируются. На этом основании они часто также являются конфликтными [14, с. 48–55].

Развитие «общества сингулярностей» уже достигло значительного масштаба в современности. Ему постоянно сопутствует интенсивная аффектированность (чувствительность, эмоциональность, множественные ощущения, переживания и проч.). Сопровождающие эмоции крайне субъективны и не всегда внешне позитивно оцениваются [46, S. 63–69]. Мир сингулярностей видит свою опору в реальных или потенциальных реакциях со стороны (публики), но также достижение аффектов (индивидуально или сообща) может превращаться в самоцель, поскольку они способны «дарить» разные эмоции (в том

числе чувство защищенности), оставаясь при этом непредсказуемым и рискованным процессом [14, с. 56–58, 67]. В целом современность в социологии характеризуется двойственно. Ее важной частью все еще остается радикализованная рациональность и решение функциональных задач в области производства и накопления. Вместе с тем нарастают процессы сингуляризации, которые безусловны и дистанцированы от необходимости. Если функциональная дифференциация и рационализация социального в большей степени соответствуют общественной реакции на проблему нехватки ресурсов и порядка, то сингуляризация распространяется на зону осмысленной жизни и мотивации и применяется там, где элементарные потребности в целом удовлетворены или близки к тому [14, с. 68–69]. В тех местах, где произошло масштабное расширение потребления, культурные процессы все больше привязываются не к государству/политике, а к экономике. Возникает феномен «гиперкультуры» [14, с. 86, 182], при котором все товары сориентированы на самореализацию прежде всего центральной социальной группы — лиц с высшим образованием (обладающих наибольшим культурным капиталом), а главные ориентиры потребления и стандарты жизни сместились в сторону обладания особенным.

В отношении к человеческому сингулярность можно рассматривать как поиск уникального и аутентичного опыта или в контексте роста мотива успешной самореализации, результат которой позволяет удовлетворить представления о самом себе и обеспечить чувство эмоциональной насыщенности жизни. В нисходящей траектории итогом выступают состояния забвения и обесценивания, способные образовать массовый феномен. С этой точки зрения, общество снова стремится к поляризации и радикальной асимметрии (успешности и неуспешности товаров, трудящихся, образов жизни, социальных пространств, политики) [14, с. 87]. Доминирующая мораль успешной самореализации [19, с. 382–388] приводит к тому, что вместо прошлой стабильности (функционального) выбора уже даже в пределах одного поколения разворачиваются многочисленные и доступные возможности. Они заставляют индивидуумов сомневаться в полноте и правильности сделанного выбора. В своеобразных условиях особенного и уникального повышается значение культуры инстинкта, в которой основная ставка делается на риск, случай или авантюру [11, с. 281]. Поскольку любые типы реакций не ведут к ясному прогнозу (возможного результата), на первый план выходит поисковое поведение, но также задействуются креативность и эксперимент [24, S. 12, 19]. На этом основании К. Лэш [10] и Х. Роза [43] характеризуют атмосферу современной цивилизации как наполненную отчуждением, анонимностью, страхами и неуверенностью, из-за чего индивидуумы вынуждены тратить все свои силы на овладение искусством социального выживания.

Природа современных социальных страхов также сильно отличается от эпохи индустриального мира. Согласно концепции М. Фуко [20, с. 56–57], страхи включались в повседневные реакции людей и играли дисциплинирующую роль. Страхи должны были побудить хотя бы задуматься о том, как исправить негативную ситуацию. Они связывались с планированием будущего и направлялись на согласование поведения с общественными нормами и правилами [22]. В настоящее время эти страхи подавлены, но одновременно сами страхи превращаются в тему, которая волнует всех [26, S. 10]. Во-первых, они используются и даже насаждаются там, где это приносит выгоду (например, бизнесом, рекламой, политиками, СМИ для привлечения внимания) [6, с. 22]. Во-вторых, распространяется новый тип страхов, связанных с ростом неуверенности из-за опасности совершить фатальную ошибку в условиях множественного выбора (не тот университет, неподходящие работа, партнер и проч.) в обществе, где вместо гарантий защиты распространяются угрозы исключения. Таким образом, современное «общество страха» отличается высокой тревожностью с подавленным гневом и тихой обидой. Новые страхи сразу заполняют вакуум, если случаются непонятные сбои или воздействия (пандемия, санкции, военное противостояние). Такие тревоги не социализируются, они остаются уделом каждого в отдельности [26, S. 10], а мир, заселенный тревожными и неуверенными субъектами, не способен адекватно определять происходящее и структурировать пространство будущего [30]. Общество оказывается плохо подготовленным к новым шокам еще и потому, что длительное стабильное существование сделало любые сценарии катастроф почти нереальными [48, S. 28]. Однако события XXI в. показали обратное. В результате тревожность сопрягается еще и с глубоким кризисом доверия и ростом неудовлетворенности. В последнее время всеобщее разочарование особенно заметно в нарративе (либерального) общественного прогресса, предложенного «коллективным Западом» после 1990 г. [42]. В целом новая неопределенность с присущей ей стремительной дифференциацией и автономией, поляризацией и изоляцией, немотивированными страхами и избыточной аффектированностью, снабженная интенсивной культурацией жизненных смыслов, делает действительность все более необозримой и неустойчивой — в ней преобладают негативные тенденции и состояние дискомфорта [37].

Экономика и рынок труда в условиях неопределенности

Выделенные черты неопределенности играют важную роль в анализе когнитивных, сетевых и культурных черт современного капитализма. Его обновление особенно ярко проявляется в передовых сферах деятельности: высокотехнологичных отраслях (например, электроника, аэрокосмическая промышленность, биотехнологии,

производство аппаратного и программного обеспечения); в сильном секторе бизнеса, включая правовые и финансовые услуги; в творческой работе, в которой доминируют эстетика и символика (мода, архитектура, дизайн). Ядро экономики также формируют креативные отрасли и цифровизация, создающие основания для развития «культурного капитализма» [15], направленного прежде всего на удовлетворение этических, эстетических, игровых и иных потребностей.

На этом фоне происходит трансформация человеческого капитала и трудовой системы общества. В частности, растет число рабочих мест и представителей новых профессий, связанных с культурно-креативной экономикой, размещенных, как правило, в крупных городах и на привлекательных территориях. В менее развитых пространствах, напротив, преобладает занятость в сфере низкоквалифицированных услуг [47]. Цифровая экономика стимулирует разделение труда на высококогнитивный, с одной стороны, и рутинный — с другой [48, S. 11, 18]. В этой системе неизбежно возрастает неравенство между группами трудящихся. Одни работники характеризуются высокой квалификацией, ценными навыками и креативностью, их труд хорошо оплачивается. Другие вовлечены в сферу предоставления услуг, где не требуются знания и заработная плата невысока. В целом современная социально-экономическая ситуация амбивалентно влияет на труд: в группе высококвалифицированных креативных работников положение исключительно благоприятное, однако общие тенденции иные. Как показало изучение восьми ведущих рынков мира (США, Великобритания, Франция, Германия, Австралия, Новая Зеландия, Япония и Индия), снижается производительность труда, ухудшается трудовая культура, исчезают инновации [32].

Изменения в социально-экономической системе затронули и рынок труда. Его задачей сегодня является не только регулирование количества людей, которые могут получить работу. Новая цель заключается в определении того, кто, какую работу и в каких условиях может получить [23, S. 2]. Точно так же, как и в обществе в целом, рынки труда все чаще рассматриваются как «машины по производству неравенства». Помимо рисков безработицы, соискатели вынуждены конкурировать в условиях, когда внимание к ним становится селективным и одновременно дефицитным (например, на интернет-ресурсах, где действуют цифровые алгоритмы и рекомендательные системы), предлагаются очень разные зарплаты, условия труда и карьерные шансы. В частности, повсеместно отмечается повышенный интерес работодателей к IT-специалистам, медицинским работникам, архитекторам и педагогам [51, p. 20]. Если рынки одних отраслей и территорий бурно развиваются, то других — остаются далеко позади [16]. В исследованиях, посвященных изучению отбора кандидатов на должности, прямо ука-

зывается, что среда становится все более изменчивой, неопределенной, комплексной и двусмысленной [41, р. 159].

В последнее время неопределенность усугубляется событиями, которые не дают возможности проконтролировать даже их влияние на отдельные трудовые биографии. Так, пандемия COVID-19 способствовала принудительному изменению условий труда и неожиданно повлияла на карьеры [50, S. 114]. В жестких условиях кризиса отдельных отраслей работники были вынуждены снижать свои требования к рабочему месту и заработной плате, осваивать работу на дому, искать занятость в совершенно новых сферах деятельности [33, S. 27].

Профессионализм versus компетентность

При взгляде на новый мир можно сразу же предположить, что компетентность должна заменить устаревшую (индустриальную) модель профессиональной подготовки работников. Например, на глазах происходит разрушение нормативного представления, что дипломы подтверждают готовность выпускников к выполнению строго оговоренных трудовых задач в рамках полученной «профессии»/«специальности» на определенном уровне («квалификации»). В индустриальном обществе сертифицирование образования приводило также к созданию социально-профессиональных групп, на которые могли ориентироваться предприятия [49, S. 53]. Институт профессий вовлекал трудящихся в сообщества (профессионалов) с полностью закрытыми и защищенными от внешнего мира границами, внутри которых осуществлялась стандартизация знаний, умений и навыков [45, р. 68, 84]. П. Бурдьё еще более решительно определял суть «профессии», назвав ее «идеологией» или дисциплинирующим механизмом, за которым закрепилось право создавать различия и разделения (между группами трудящихся, видами деятельности и т. д.) [3].

Сегодня же экономические субъекты, ориентируясь на потребителей, отдают предпочтение более гибкой специализации, контролю затрат и управлению производительностью труда. Возникло «рыночное сопротивление» тому, что называют индустриальной «профессией». Кроме того, сами знания становятся трудно кодифицируемыми и все более политизируются [39, р. 770]. Исследователи отмечают, что место профессиональной автономии постепенно занимает «гибридный профессионализм», означающий, как минимум, открытость профессионала и его знаний внешнему миру, то есть прежде всего ориентацию на потребности и правила организации/рынка. Из-за этого во многих странах в учебные программы профессионального образования включается все больший объем знаний, а дисциплины зачастую набираются случайным или произвольным образом [27, S. 15–16].

Все более абстрактная передача знаний через системы профессионального обучения сопрягается с ослаблением института массовых

профессий [13] и с разворотом в сторону развития индивидуализированных форматов. Последние особенно характерны для инновационной и наукоемкой деятельности, которая не может быть охвачена только базовыми направлениями подготовки [44, S. 5]. В целом многообразие профессий и определений профессионализма приводит к тому, что они практически перестают выполнять сигнальные функции на рынке труда и играть роль механизма социальной интеграции (присвоения социального статуса трудящемуся). Инфляция «профессий» и индивидуализация подготовки к труду разрушают и силу сообществ как «надежных убежищ», не затронутых рыночной логикой [45, p. 90]. С одной стороны, любой профессионализм подвергается все большему контролю извне (со стороны рыночных агентов). С другой стороны, чем больше становится профессий, тем сложнее их стандартизировать по уровню вознаграждения и социальных гарантий. Другими словами, получение рыночной версии профессии означает ориентацию не на развитие личности, а на предполагаемое/текущее место работы [15]. Как раз на это направлена вся Болонская система: студент должен за кратчайшие сроки получить образование (бакалавра), ориентированное на практические нужды. Однако эта модель там, где она действует, вызывает негативные отклики работодателей, недовольных не только общим качеством образования, но и недостатком методических, социальных знаний и личностного развития у бакалавров [44, S. 14].

В настоящее время западные страны сформировали политический курс на развитие квалифицированных сил, способных к занятости (*employability*). Хотя профессиональная подготовка и повышение квалификации в этом стремлении все еще играют существенную роль [53, S. 9], значительно изменился сам процесс получения и использования знаний. Прежде всего, вся ответственность за подготовку и результаты возлагается на трудящихся, которые проинтерпретировали ее как необходимость подгонки знаний к требованиям работодателей. В целом можно утверждать, что современные профессии становятся все менее константными и функционально ориентированными [36, S. 6], а профессионализм трудящихся — все более рефлексивным, то есть гибким, включающим перманентное добавление знаний и умений. Данные изменения особенно заметны на примере IT-сферы, которая заполняется работниками с самым разным профессиональным образованием [27, S. 2]. Помимо этого, необходимость в коллективном соблюдении профессиональной системы отпадает в силу развития автоматизации и цифровизации. Поэтому на рынке труда и в системе занятости требуется, чтобы работники в индивидуальном порядке стремились к развитию своего профессионального профиля [14, с. 146].

Уникальный профиль трудящихся не может быть сформирован внутри одной профессии, скорее это набор определенных знаний

и умений, используемых (и не используемых) работником для реализации трудовых задач на рабочем месте. Однако в литературе и на практике компетентность рассматривается широко. Одни называют компетенциями углубленные профессиональные знания (*hard skills*) [31, S. 7], другие — дополнительные умения (*soft skills*), характеризующие личность работника (например, такие как способность к обучению, планированию, коммуникации, выносливость, концентрация внимания) [49, S. 53–54]. На наш взгляд, развитие человеческих активностей в занятости в комплексной бизнес-среде в условиях технологического прогресса приводит к распространению множества плохо структурируемых форматов. Кроме того, по своей природе компетентность долгое время находилась в комплементарной взаимосвязи с процессом обретения профессии. Если обратиться к социологической теории, то уже М. Вебер в модели «рациональной бюрократии» связывал компетенции с определенными обязанностями, полномочиями, выполняемыми работником на занимаемой должности [5, с. 256–261]. Н. Луман различал компетенции профессиональные и специальные, связанные с включением работника в организационную иерархию. Если первые работник привносил в организацию, то вторые должны были сформироваться уже в процессе занятия должности [31, S. 10]. К рационалистической модели постепенно добавлялись компетенции, связанные с новым отношением к труду, в частности с вниманием к интерактивному пространству или другим его аспектам². Т. Парсонс первым обратил внимание на то, что взрывной рост знаний имеет следствием их все большую неопределенность. Соответственно, появилась цель когнитивного обучения выбору [40]. Огромные пласты современного знания и все меньшая его сопоставимость с тем знанием (XX в.), которое Ю. Хабермас назвал «технично-инструментальным разумом» (то есть применением в трудовом процессе технологий, основанных на законах естественных наук), привели к возрастающей зависимости деятельности работников от их интерпретативных способностей, то есть от креативности и рефлексии. Подобное осознание человеческих ресурсов легло в основу теории инкорпорированного культурного капитала П. Бурдьё [4], где способности вкупе с образованием в процессе социализации становятся сложными производными качествами, востребованными на современном рынке труда [35, p. 495–496].

² Изначально труд характеризовался как исключительно инструментально-предметный и планово-рациональный. Социальный уровень отношений выносился за скобки [25, S. 10]. Значительный вклад в развитие концепции трудовой деятельности внесли Ю. Хабермас (коммуникативные компетенции), А. Хохшильд (эмоциональный обмен), И. Гофман (рабочие взаимодействия, связанные с ловким управлением конкретной ситуацией), М. Кастельс (управление информацией).

Именно поэтому в обществе возобладали ценность выбора для молодых поколений «правильных» школы, вуза, профессии [14, с. 275].

В современности уместнее разделять компетенции на высококвалифицированные (ценные, дорогие) и функциональные (простые, полезные). Первые, обладая внутренней комплексностью и инаковостью [14, с. 107], нацелены на решение сложных задач, связанных с риском и инновациями, то есть с действиями в ситуации неопределенности. Иногда такие компетенции сравнивают с талантом. По мере развития творческого труда и его проникновения в различные сферы деятельности востребованность ценных компетенций может привести к негативным последствиям. Среди них называют возобновление стратификации, нагнетание конкуренции и нового неравенства по доходам внутри групп работников. Причинами являются большая свобода действий у «талантливых» сотрудников; всеобщее восхищение, которое они вызывают (остальные игнорируются); дополнительные преимущества в развитии индивидуальных навыков [34, р. 149, 152] и вознаграждение по принципу «победитель получает все» [12]. В «экономике суперзвезд», с одной стороны, выделяются меньшинство чрезвычайно успешных и большинство легко заменяемых работников. С другой стороны, внутри самих организаций небольшая часть работников начинают позиционироваться в качестве ведущих или элитных, что, в свою очередь, еще больше усиливает различия: равные квалификации у работников внутри и вовне организации начинают резко контрастировать [14, с. 175–176].

В целом компетентность работника включает многофакторный набор детерминант, взаимодействующих между собой мультипликативным образом. Наличие одной — даже очень важной — компетенции недостаточно для того, чтобы гарантировать качественную занятость. Добавленную стоимость приносят, например, метакомпетенции, к которым относят навыки координации действий, ведение переговоров, принятие различных точек зрения [35, р. 521]. В современном мире даже черты личности или характера (субъектность, чувства, телесность) и интерактивные качества могут стать профессиональными активами. Кроме того, среда высококвалифицированных специалистов требует особого языка общения, понятного всем (например, уметь отделить важное от второстепенного, ясно презентовать сложные узкоспециальные знания и проч.). Эти же качества помогают справляться с неопределенностью в собственной трудовой карьере. Вместе с тем компетентность сильно отличается от привычной целерациональности, поскольку совершаемые на ее базе действия только частично подвластны планированию и управлению [25, S. 15]. В итоге компетентность работника требует неустанной заботы и внимания на разных этапах трудового пути: в процессе обучения, при поиске работы и после трудоустройства. Кроме того, разнообразные предложения

в образовательной сфере, специализированные практики управления человеческими ресурсами в организации, сама организационная культура предприятия, посредники в лице профессиональных консультантов [49, S. 13], даже алгоритмизированные рекомендательные системы способствуют регулярному проникновению постороннего контента в профили трудящихся [39], что делает их очень подвижными. Так, например, сейчас переформируются требования к ИКТ-культуре современного работника, в которую включается компетенция по развитию «цифрового мышления» (digital mindset) [54, p. 29].

**Особенности современной оценки
и формирования компетентностного
профиля работников на рынке труда**

Как воспринимаются призывы к развитию компетентности работников в экономике? Передовые предприятия и отрасли хозяйства, зависящие от качества персонала, разрабатывают особое направление деятельности, связанное с комплексной оценкой потенциальных кандидатов (people analytics). На этой стороне рынка имеются проблемы. Прежде всего, человеческий капитал по своей природе очень чувствительный и детализированный. Помимо традиционной оценки (основанной на работах Г. Беккера и Т. Шульца), включающей пол, возраст, состояние здоровья, знания, профессиональный опыт работников, могут оцениваться самые разнообразные данные, вплоть до сведений из социальных сетей о социальном окружении и фактах биографии кандидата. Правда, для этого необходимы особые аналитические средства, техническая оснащенность, базы данных, которых зачастую не хватает. К тому же количественная оценка признается уже недостаточной, поскольку в ней не принимается во внимание качественное разнообразие человеческого капитала. Само по себе использование количественных показателей унижает достоинство человека и может негативно повлиять на его трудовую биографию [28, p. 410–418].

В целом стимулирование множества уникальных компетентностных профилей в современном мире сильно осложнило задачи рекрутмента. Работодатели используют все большее количество фильтров для проверки образования и квалификации соискателей при приеме на работу [29, S. 49]. Из-за возрастания неопределенности в образовательных системах и разрушения ассоциаций держателей профессий встает вопрос об определении формы, содержания и уровня компетентности трудящихся. Часто компетенции на практике рассматриваются только в качестве требований к работникам, записанных в вакансиях. Более серьезная оценка сложных компетенций осуществляется на уровне специалистов (HR, руководителей и проч.). Вокруг этого складывается целая индустрия посредников занятости, представленных каналами по поиску работы, автоматизированными платформами и алгорит-

мами, различными службами профессионального консультирования [49, S. 62]. Вся эта деятельность подчас направлена не на накопление и поддержание индивидуальных ресурсов и способностей, а на инсценирование компетентности в глазах работодателей или заказчиков (в форме профилей, резюме, устной презентации). В связи с этим важно отметить, что компетентность формируется в области не только содержания труда, но и поиска работы [16, с. 53–54]. Среди множества умений и навыков работников особенно выделяются: наличие хороших знакомств, способствующих трудоустройству; упорство и настойчивость в поиске работы; отлично подготовленные документы для соискания вакансии; мотивация и искренний интерес к месту работы; подтвержденное повышение квалификации; опыт прохождения практики или временного трудоустройства в фирму [33, S. 45].

В итоге создание любой компетенции или целостного профиля в экономике неопределенностей выглядит как креатив [14, с. 117]. Имеющиеся у соискателя базовые знания выступают только точкой отсчета, от которой отталкиваются, чтобы осуществить отбор на должность. Для создания целостного профиля необходимы время и трудовой опыт, то есть профиль формируется в течение всей карьеры. К тому же во внимание принимаются контекстные условия, например, плотность рынка труда, то есть возможность сменить место работы без смены специальности [17, с. 130]. А. Реквиц указывает, что «“профиль” — это физиогномическая метафора: профиль субъекта характеризует его так же однозначно и четко, как силуэт его лица... Профиль в переносном смысле обозначает уникальное сочетание различных характеристик индивида, которые в то же время образуют идентифицируемое целое» [14, с. 165].

Ориентация на формирование компетентностных профилей провоцирует разные реакции со стороны работников. С одной стороны, работники могут сами себя подвергнуть оптимизации (повышают квалификацию, наращивают знания и навыки) или их принуждают к этому фирмы и клиенты (например, при помощи специализированных техник HRM или из-за необходимости преодолевать трения, связанные с отношениями между людьми³). С другой стороны, среди трудящихся возрастает разочарование, люди теряют мотивацию к труду и даже простую веру в то, что можно найти подходящую работу. Вместо

³ Это происходит в силу усложнения бизнес-процессов и из-за растущей роли логистики. Кроме того, выделяются специфические зоны труда, в которых результатом выступает так называемая «отношенческая работа» (здравоохранение или социальный уход). В них особенно приветствуется чувствительность, которой нельзя научить, но которую сотрудники могут развивать. Такое качество рассматривается как средство труда (нащупывание верных действий в отношении клиента на основе ситуаций и реакций, часто скрытых и нечетких) [25, S. 20].

активного поиска работы повсеместно распространяется практика пассивного позиционирования на рынке труда, включающая размещение резюме или портфолио на специализированных сайтах или иных интернет-площадках с ожиданием предложений о работе [51, р. 7–19]. Но таким образом найти работу становится все сложнее, в том числе из-за ряда негативных особенностей интернет-технологий: обилия неинтересных предложений, «мусорных» массовых рассылок, прямых мошенничеств и т. д. [16]. Дополнительные проблемы приносят интеллектуальные системы и алгоритмы в подборе персонала. Они часто способствуют снижению активности соискателя. Человек начинает полагаться на рекомендации, а не на собственные усилия, умения и потребности: «...как в случае с необученными мышцами, способность сотрудников к суждениям и аргументации со временем атрофируется, и их способность принимать независимые решения может постепенно угаснуть» [28, р. 427]. Поскольку трудовые законодательства реформируются медленнее, чем растут потребности в сфере занятости, среди трудящихся распространяются неконструктивные страхи, беспомощность и недееспособность. Современный труд для них становится все менее предсказуемым по сравнению с недавним прошлым.

Заключение

Индивидуальные биографии и целые области жизни все больше зависят от состояния и динамики глобальных явлений и процессов. В последние десятилетия они часто приобретают форму фундаментальных рисков и вызовов, из-за чего мир становится все менее стабильным и определенным. Для глубоких трансформаций и чрезвычайных событий («турбореальность») зачастую невозможно найти ясного обозначения и границ. В социологической теории с 2000-х гг. активизировались исследования, представляющие социальную реальность апокалипсически в виде «общества страха», «отчуждения», «дискомфорта», «травмы» и «кризиса доверия».

В нашей работе мы попытались проследить эволюцию социологической интерпретации общественной неопределенности и ответить на вопрос о ее природе и свойствах в современном мире. Сопоставляя эти итоги с текущим положением дел в экономике и социально-трудовой сфере, мы постарались выделить наиболее общие тенденции, намеренно избегая особенностей ситуации в отдельных странах. Такая специфика в тенденциях развития рынка труда и занятости населения существует не только в национальных или региональных, но и в менее масштабных пространствах. Она должна приниматься во внимание и детально изучаться.

Используя один из важных современных феноменов — компетентность работников, мы показали, как на фоне увеличения сложности социальной жизни и изменчивости социальной среды скла-

дываются ее основные формы. Так, компетентность является одним из достижений современного капитализма, стремящегося поставить под контроль культурные процессы в обществе. По этой причине компетентность характеризует современные смыслы и стили жизни высокообразованных слоев населения, обладающих наибольшим культурным капиталом. Для всех других компетентность — это стратегия рационализации сферы занятости, при которой предпочтение отдается тем быстро обретаемым навыкам и знаниям, которые востребованы на рынке труда. В общем смысле компетентность сегодня выражает определенный объем и качество накопленных способностей работника в широком диапазоне возможностей, позволяющем (или не позволяющем) ему функционировать в трудовой сфере, где минимум определен наличием стабильной занятости, а максимум — достижением статуса уникального специалиста.

В реальном жизненном контексте речь идет, скорее, о некоем наборе компетенций или индивидуальном профиле работника, который может быть востребован или нет в зависимости от рыночной ситуации и сферы деятельности. При этом само разделение компетенций и профилей работников на рынке труда не представляется серьезной проблемой. В большей степени озабоченность вызывает рост неравенства в шансах на трудоустройство, в самих условиях труда и занятости, а также в преимуществах, обретаемых работниками. Как показывают исследования, новое неравенство вызывает снижение производительности, ухудшение трудовой культуры, спад инноваций. Предприятия, стремящиеся найти идеальных работников, создают изощренные механизмы отбора персонала, которые в большинстве случаев неэффективны и унижают человеческое достоинство. Гонка за талантами умножает негативные реакции со стороны трудящихся (возрастают пассивность, разочарование, снижается самооценка и проч.) и неконструктивные страхи, что еще сильнее повышает уровень непредсказуемости и нестабильности в мире труда.

В современной рыночной среде, где на глазах разрушаются прошлые индустриальные модели и множатся индивидуализированные форматы подготовки специалистов, процесс интеграции экономики и образования на первый взгляд выглядит малоуправляемым. Однако в России, как и в других странах, возникают позитивные практики. К ним относятся, например, множество низовых (саморегулируемых) инициатив в среде специалистов (сайты программистов, чаты маркетологов с обсуждением проблем и прочие виды цифровых сообществ). Вместе с тем власти и ресурсные работодатели реализуют пилотные проекты, например образовательно-производственные центры (кластеры), нацеленные на обновление среднего профессионального образования в стране.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Бауман З.* Текущая современность / Пер. с англ. С.А. Комаров. СПб.: Питер, 2008. — 238 с. EDN: QOABEJ
2. *Бек У.* Общество риска. На пути к другому модерну / Пер. с нем. В. Седельника и Н. Федоровой. М.: Прогресс-Традиция, 2000. — 384 с. EDN: RAYTKJ
3. *Бурдьё П.* Опыт рефлексивной социологии // Теоретическая социология: Антология: В 2 ч. Ч. 2. / Пер. с англ., фр., нем., итал.; Сост. и общ. ред. С.П. Баньковской. М.: Книжный дом «Университет», 2002. С. 373–429.
4. *Бурдьё П.* Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 5. С. 60–74 [электронный ресурс]. Дата обращения 12.02.2023. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf#page=60 EDN: OYUVRD
5. *Вебер М.* Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии. В 4-х т. Т. 1 / Пер. с нем. под ред. Л.Г. Ионина. М.: ВШЭ, 2016. — 445 с. EDN: XZYVED
6. *Гарднер Д.* Страх. Почему мы неправильно оцениваем риски, живя в самое безопасное время в истории / Пер. с англ. Ю. Константиновой. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019. — 320 с.
7. *Йоас Х., Кнёбль В.* Социальная теория. Двадцать вводных лекций / Пер. с нем. К.Г. Тимофеевой. СПб.: Алетейя, 2015. — 840 с.
8. *Кастельс М.* Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. ред. О.И. Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000. — 606 с.
9. *Луман Н.* Социальные системы. Очерк общей теории / Пер. с нем. И.Д. Газиев. СПб.: Наука, 2007. — 641 с. EDN: QOHQND
10. *Лэш К.* Восстание элит и предательство демократии / Пер. с англ. Дж. Смити, К. Голубовича. М.: Логос; Прогресс, 2002. — 224 с.
11. *Маффесоли М.* У каждого свои трибы: от контракта к пакту / Пер. с фр. М. Пророковой // Посредник. Массмедиа, общество и культура / Науч. ред. В.А. Подорога; Отв. ред. А.А. Парамонов. М.: Р. Валент, 2016. С. 281–291.
12. *Мертон Р.* Эффект Матфея в науке, II: Накопление преимуществ и символизм интеллектуальной собственности // Thesis. 1993. Вып. 3. С. 256–276.
13. Профессии на российском рынке труда: Аналитический доклад НИУ ВШЭ / Отв. ред. Н.Т. Вишневская. М.: Изд. дом ВШЭ, 2017. — 155 с.
14. *Реквиц А.* Общество сингулярностей. О структурных изменениях эпохи модерна / Пер. с нем. Т.Ю. Адаменко, И.Г. Соколовской. М.; Берлин: DirectMEDIA, 2022. — 400 с.
15. *Сизова И.Л., Каранетян Р.В., Орлова Н.С.* Особенности цифровизации труда современных российских работников // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2022. № 5 (171). С. 231–256. DOI: 10.14515/monitoring.2022.5.2246 EDN: DZUBDW

16. Сизова И.Л., Русакова М.М., Александрова А.А. Рынок труда соискателей и трения в поиске работы на современных онлайн-платформах // Экономическая социология. 2022. Т. 23. № 5. С. 45–77. DOI: 10.17323/1726-3247-2022-5-45-77 EDN: TERUQA
17. Стародубровская И., Лободанова Д. Креативный класс и креативный город: российское преломление // Экономическая политика. 2013. № 5. С. 127–149. EDN: RCYQEL
18. Сувалко А. Прощание с иллюзиями: анализ общества позднего модерна Андреаса Реквитца // Социологическое обозрение. 2021. Т. 20. № 1. С. 305–322. DOI: 10.17329/1728-192x-2021-2-305-322 EDN: XBNNDY
19. Тейлор Ч. Секулярный век / Пер. с англ.; Под ред. А. Бодрова. М.: ББИ, 2017. — 967 с.
20. Фуко М. Ненормальные. Курс лекций, прочитанных в Коллеж де Франс в 1974–1975 учебном году / Пер. с фр. А.В. Шестакова. СПб.: Наука, 2005. — 431 с.
21. Хабермас Ю. Теория коммуникативной деятельности. В 2-х т. / Пер. с нем. А.К. Судакова. М.: Весь мир, 2022. — 878 с.
22. Элиас Н. О процессе цивилизации. Социогенетические и психогенетические исследования. Т. 2. Изменения в обществе. Проект теории цивилизации / Пер. с нем. А.М. Руткевич. М.; СПб.: Университетская книга, 2001. — 382 с.
23. Abraham M., Hinz T. Wozu Arbeitsmarktsoziologie? // Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde / Hrsg. M. Abraham, T. Hinz. Wiesbaden: Springer VS, 2018. S. 1–8. DOI: 10.1007/978-3-658-02256-3_1
24. Böhle F., Wehrich M. Ungewissheit, Uneindeutigkeit, Unsicherheit – Braucht die Theorie reflexiver Modernisierung eine neue Handlungstheorie? // Handeln unter Unsicherheit / Hrsg. F. Böhle, M. Wehrich. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH, 2009. S. 9–21 [online]. Accessed: 30.01.2023. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-91674-3_1
25. Böhle F., Wehrich M. Das Konzept der Interaktionsarbeit // Zeitschrift für Arbeitswissenschaft. 2020. No. 74. S. 9–22. DOI: 10.1007/s41449-020-00190-2
26. Bude H. Gesellschaft der Angst. Hamburg: Verlag des Hamburger Instituts für Sozialforschung, 2014. — 169 S.
27. Elsholz U., Neu A. Akademisierung der Arbeitswelt — Das Ende der Beruflichkeit? // AIS-Studien. 2019. Jahrgang 12. Heft 1. S. 6–18. DOI: 10.21241/ssoar.64880
28. Giermindl L.M., Strich F., Christ O., Leicht-Deobald U., Redzepi A. The dark sides of people analytics: reviewing the perils for organisations and employees // European Journal of Information Systems. 2021. Vol. 31. No. 3. P. 410–435. DOI: 10.1080/0960085X.2021.1927213
29. Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick // Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde / Hrsg. M. Abraham, T. Hinz. Wiesbaden: Springer VS, 2018. S. 17–68. DOI: 10.1007/978-3-531-91192-2_2

30. *Hartmann M.* “Moderne Gesellschaften brauchen mehr Vertrauen”: Interview mit Martin Hartmann. 2016. Vhs-Programm Böblingen/Sindelfingen [online]. Accessed 25.01.2023. URL: https://www.unilu.ch/fileadmin/fakultaeten/ksf/institute/philesem/PDFs/vhsProgrammFeb2016_HartmannInterviewVertrauen.pdf
31. *Kurtz Th., Pfadenhauer M.* (Hrsg.). *Soziologie der Kompetenz*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH, 2010. — 291 S. [online]. Accessed 30.01.2023. URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-91951-5>
32. *Leichsenring H.J.* Neudefinition von Produktivität in Zeiten der Unsicherheit. Wandel, Arbeitskultur und Innovation // Der Bank Blog. 7. Dezember 2022 [online]. Accessed: 30.01.2023. URL: <https://www.der-bank-blog.de/neudefinition-produktivitaet-unsicherheit/studien/37692567/>
33. *Liechti D., Suri M., Möhr T., Arni P., Siegenthaler M.* Methoden der Stellensuche und Stellensucherfolg. *Arbeitsmarktstudie // Grundlagen für die Wirtschaftspolitik*. Februar, 2022. No. 33. — 116 S. [online]. Accessed: 30.01.2023. URL: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/methoden_stellensuche_stellensucherfolg.html
34. *Menger P.-M.* The Market for Creative Labour. Talent and Inequalities // *The Oxford Handbook of Creative Industries / Ed. by C. Jones, M. Lorenzen, J. Sapsed*. Oxford: Oxford University Press, 2015. P. 148–170. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199603510.001.0001
35. *Menger P.-M.* Sociologie du travail créateur // *L’annuaire du Collège de France*. 2020. No. 118. P. 495–525. DOI: 10.4000/annuaire-cdf.15908
36. *Meyer R., Haunschild A.* Individuelle Kompetenzentwicklung und betriebliche Organisationsentwicklung im Kontext moderner Beruflichkeit — berufspädagogische und arbeitswissenschaftliche Befunde und Herausforderungen // *bwp@. Berufs- und Wirtschaftspädagogik — online*. 2017. No. 32. S. 1–20 [online]. Accessed 30.01.2023. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe32/meyer_haunschild_bwpat32.pdf
37. *Nassehi A.* Vertrauen und Vertrauenskrisen in der modernen Welt. Rede auf dem Kirchentag 2017 in Berlin // *Evangelische Theologie*. 2017. Vol. 77. No. 5. S. 396–400. DOI: 10.14315/evth-2017-0510
38. *Nassehi A.* Mit der Unsicherheit wächst die Unzufriedenheit // *Handelsblatt*. 20 Oktober 2020. No. 203. S. 6–7 [online]. Accessed 30.01.2023. URL: <https://www.lsl.soziologie.uni-muenchen.de/personen/professor/nassehi/publikationen/2020/handelsblatt201020.pdf>
39. *Noordegraaf M.* From “Pure” to “Hybrid” Professionalism: Present-Day Professionalism in Ambiguous Public Domains // *Administration & Society*. 2007. Vol. 39. No. 6. P. 761–785. DOI: 10.1177/0095399707304434
40. *Parsons T., Platt G.* *The American University*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1975. — 463 p.

41. *Potočník K., Anderson N.R., Born M., Kleinmann M., Nikolaou I.* Paving the way for research in recruitment and selection: recent developments, challenges and future opportunities // *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021. Vol. 30. No. 2. P. 159–174. DOI:10.1080/1359432x.2021.1904898
42. *Reckwitz A.* Das Ende der Illusionen: Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne. Berlin: Suhrkamp, 2019. — 305 S.
43. *Rosa H.* Resonanz: Eine Soziologie der Weltbeziehung. 3. Auflage. Berlin: Suhrkamp, 2020. — 815 S.
44. *Rosendahl A., Wahle M.* Debatten zur Krise von Beruf und Beruflichkeit: A Never Ending Story? // *awp@*. Berufs- und Wirtschaftspädagogik — online. 2016. No. 29. S. 1–23 [online]. Accessed 30.01.2023. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe29/rosendahl_wahle_bwpat29.pdf
45. *Schinkel W., Noordegraaf M.* Professionalism as Symbolic Capital: Materials for a Bourdieusian Theory of Professionalism // *Comparative Sociology*. 2011. No. 10. P. 67–96. DOI: 10.1163/156913310X514083
46. *Schulze G.* Die Erlebnisgesellschaft: Kultursoziologie der Gegenwart. 2. Auflage. Frankfurt; New York: Campus Verlag, 2005. — 612 S.
47. *Scott A.J.* A World in Emergence. Cities and Regions in the 21st Century. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2012. — 240 p.
48. Sicherheit und Gesundheit in der digitalisierten Arbeitswelt. Kriterien für eine menschengerechte Gestaltung. 1. Auflage / Hrsg. A. Tisch, S. Wischniewski. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co., 2022. — 338 S. DOI: 10.5771/9783748927372
49. *Traue B.* Kompetente Subjekte: Kompetenz als Bildungs- und Regierungsdispositiv im Postfordismus // *Soziologische Kompetenzforschung* / Hrsg. T. Kurtz, M. Pfadenhauer. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 2009. S. 49–67. DOI: 10.1007/978-3-531-91951-5_3
50. Wirtschaft, Arbeit und Leben mit und nach der Corona-Krise. 1. Auflage / Hrsg. M. Wannöffel, Y. Gensterblum. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co.KG, 2022. — 181 S. DOI: 10.5771/9783748927730
51. *Weitzel T., Maier Ch., Weinert Ch., Pfluegner K., Oehlhom C., Witth J.* Social Recruiting and Active Sourcing. Centre of Human Resources Information Systems, 2020. — 36 S. [online]. Accessed 30.01.2023. URL: https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/Recruiting_Trends_2020/Studien_2020_01_Social_Recruiting_Web.pdf
52. *Wohlrab-Sahr M.* Unsicherheit als Thema der Soziologie // *Biographische Unsicherheit. Biographie & Gesellschaft*. Vol. 15. Leske+Budrich, 1993. — 363 S. DOI: 10.1007/978-3-322-93662-2_2
53. *Ziegler B., Tenberg R.* (Hrsg.). Berufsbildung 4.0. Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch? Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2020. — 166 S.
54. *Zirnig Ch., Klein B.* Wer, Wie, Was — Diskrepanzen zwischen bestehenden Qualifizierungen und neuen erforderlichen Berufsbildern durch die Datafizierung // *AIS-Studien*. 2019. Vol. 12. No. 2. S. 23–34. DOI: 10.21241/ssaar.64925

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Сизова Ирина Леонидовна — доктор социологических наук, профессор, факультет социологии, Санкт-Петербургский государственный университет. **Телефон:** +7 (965) 003-46-86. **Электронная почта:** sizovai@mail.ru

Орлова Наталья Сергеевна — аспирант, факультет социологии, Санкт-Петербургский государственный университет. **Телефон:** +7 (921) 861-89-10. **Электронная почта:** orloka135t@mail.ru

Елагина Елена Дмитриевна — аспирант, факультет социологии, Санкт-Петербургский государственный университет. **Телефон:** +7 (930) 710-94-31. **Электронная почта:** muhanova.el@yandex.ru

Дата поступления: 25.04.2023.

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2023.
VOL. 29. NO. 4. P. 31–55. DOI: 10.19181/socjour.2023.29.4.2

Research Article

IRINA L. SIZOVA¹, NATALIA S. ORLOVA¹, ELENA D. ELAGINA¹

¹ St Petersburg State University.

1/3, Smolny str., 9th entrance, 191124, Saint Petersburg, Russian Federation.

EMPLOYEE COMPETENCE IN CONDITIONS OF SOCIO-ECONOMIC UNCERTAINTY

Abstract. Using sociological literature as a foundation, this article examines such a phenomenon as employee competence in the current landscape. In part one of the article we sought to formulate the sociological concept of uncertainty and trace its evolution depending on the stage of social development. Uncertainty in the post-industrial period is defined as a plethora of processes and phenomena associated with increasingly autonomous living, susceptibility to an environment that's constantly changing, as well as a multitude of potential alternative solutions and actions. These conditions foster massive opportunities for people to unlock their creative potential, the downside being increased anxiety and insecurity, social isolation and inequality. The second part of the article focuses on studying such a phenomenon as the competence of modern-day workers, given the current context of socio-economic uncertainty. Although competence has developed based on the industrial model of professional training, it is currently transitioning to the next stage of its evolution. With modern capitalism undergoing rejuvenation, competence is sort of individualizing, becoming defined by one's cultural capital, personality traits and biography, turning out to be unique and possessing internal complexity and flexibility. This new sort of competence is welcome in places where the main criteria are high level of qualification and up to date knowledge, that contribute to developing the most cutting edge and creative sectors of the economy, new spaces and forms of work activity. When it comes to non-ideal workers, for them competence embodies a rational strategy of situational adaptation of their skills and abilities to the current labor market. Certain new educational and political initiatives are developing in that same general direction, with them aiming to reproduce "aptitude for employment" among the vast majority of the working population. But at the same time labor markets and organizations are starting to function as "machines that reproduce

inequality”. Despite the fact that modern competence is being engulfed by an entire industry of intermediaries, achieving it is proving to be a difficult task for modern society.

Keywords: uncertainty; contingency; fears; cultural capitalism; professionalism; competence; employee profile; recruitment.

For citation: Sizova, I.L., Orlova, N.S., Elagina, E.D. Employee Competence in Conditions of Socio-Economic Uncertainty. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2023. Vol. 29. No. 4. P. 31–55. DOI: 10.19181/socjour.2023.29.4.2

Acknowledgement: The research was supported by RSF (project No. 23-28- 00011).

REFERENCES

1. Bauman Z. Fluid modernity. [Russ. ed.: *Tekuchaya sovremennost'*. Transl. from Eng. by S.A. Komarov. St Petersburg: Peter publ., 2008. 238 p.]
2. Beck U. Risk Society. On the way to another modernity. [Russ. ed.: *Obshchestvo riska. Na puti k drugomu modernu*. Transl. from Germ. by V. Sedelnik and N. Fedorova. Moscow: Progress-Traditsiya publ., 2000. 384 p.]
3. Bourdieu P. Experience of reflexive sociology. *Teoreticheskaya sotsiologiya: Antologiya: V 2 ch.* [Theoretical sociology: Anthology: In 2 parts.] Part 2. Transl. from Eng., French, Germ., Ital.; Comp. and ed. by S.P. Bankovskaya. Moscow: Knizhnyi dom “Universitet” publ., 2002. P. 373–429. (In Russ.)
4. Bourdieu P. Forms of capital. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*. 2002. Vol. 3. No. 5. P. 60–74. Accessed 02.12.2023. URL: https://ecsoc.hse.ru/data/2011/12/08/1208205039/ecsoc_t3_n5.pdf#page=60 (In Russ.)
5. Weber M. Economy and Society: Essays on Understanding Sociology. In 4 volumes. Vol. 1. [Russ. ed.: *Khozyaistvo i obshchestvo: ocherki ponimayushchei sotsiologii*. Vol. 1. Transl. from Germ.; Ed. by L.G. Ionin. Moscow: HSE publ., 2016. 445 p.]
6. Gardner D. Fear. Why we misjudge risks while living in the safest time in history. [Russ. ed.: *Strakh. Pochemu my nepravil'no otsenivaem riski, zhivya v samoe bezopasnoe vremya v istorii*. Transl. from Eng. by Yu. Konstantinova. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber publ., 2019. 320 p.]
7. Joas H., Knobl V. Social theory. Twenty introductory lectures. [Russ. ed.: *Sotsial'naya teoriya. Dvadsat' vvodnykh lektzii*. Transl. from Germ. by K.G. Timofeev. St Petersburg: Aletheya publ., 2015. 840 p.]
8. Castells M. Information era: economics, society and culture. [Russ. ed.: *Informatsionnaya epokha: ekonomika, obshchestvo i kul'tura*. Transl. from Eng.; Ed. by O.I. Shkaratan. Moscow: HSE publ., 2000. 606 p.]
9. Luhmann N. Social systems. Essay on general theory. [Russ. ed.: *Sotsial'nye sistemy. Ocherk obshchei teorii*. Transl. from Germ. by I.D. Gaziev. St Petersburg: Nauka publ., 2007. 641 p.]
10. Lash K. Revolt of the elites and betrayal of democracy. [Russ. ed.: *Vosstanie elit i predatei'stvo demokratsii*. Transl. from Eng. by J. Smithee, K. Golubovich. Moscow: Logos publ.; Progress publ., 2002. 224 p.]
11. Maffesoli M. Everyone has their own tribes: from contract to pact (translated from French M. Prorokova. *Posrednik. Massmedia, obshchestvo i kul'tura*. [Mediator. Mass media, society and culture.] Ed. by V.A. Podoroga, A.A. Paramonov. Moscow: R. Valent publ., 2016. P. 281–291. (In Russ.)
12. Merton R. The Matthew Effect in Science, II: Accumulation of Advantages and the Symbolism of Intellectual Property. *Thesis*. 1993. Vol. 3. P. 256–276. (In Russ.)
13. *Professii na rossiiskom rynke truda: Analiticheskii doklad NIU VShE*. [Professions on the Russian labor market: Analytical report of the National Research University Higher

- School of Economics.] Ed. by N.T. Vishnevskaya. Moscow: HSE publ., 2017. 155 p. (In Russ.)
14. Reckwitz A. Society of Singularities. On the structural changes of the modern era. [Russ. ed.: *Obshchestvo singulyarnosti. O strukturnykh izmeneniyakh epokhi moderna*. Transl. from Germ. by T.Yu. Adamenko, I.G. Sokolovskaya. Moscow, Berlin: DirectMEDIA publ., 2022. 400 p.]
 15. Sizova I.L., Karapetyan R.V., Orlova N.S. Features of the Digital Work Culture of Modern Russian Workers. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny*. 2022. No. 5 (171). P. 231–256. DOI: 10.14515/monitoring.2022.5.2246 (In Russ.)
 16. Sizova I.L., Rusakova M.M., Aleksandrova A.A. The Job Seekers Market and the Frictions of Finding Jobs on Online Platforms. *Ekonomicheskaya sotsiologia*. 2022. Vol. 23. No. 5. P. 45–77. DOI: 10.17323/1726-3247-2022-5-45-77 (In Russ.)
 17. Starodubrovskaya I., Lobodanova D. Creative class and creative city: Russian refraction. *Ekonomicheskaya politika*. 2013. No. 5. P. 127–149. (In Russ.)
 18. Suvalko A. Farewell to Illusions: Analysis of the Late Modern Society by Andreas Reckwitz. *Sociologicheskoe obozrenie*. 2021. Vol. 20. No. 1. P. 305–322. DOI: 10.17329/1728-192x-2021-2-305-322 (In Russ.)
 19. Taylor C. Secular Age. [Russ.ed.: *Sekulyarnyi vek*. Transl. from Eng.; Ed. by A. Bodrov. Moscow: BBI publ., 2017. 967 p.]
 20. Foucault M. Abnormal. Course of lectures given at the Collège de France in the 1974–1975 academic year. [Russ. ed.: *Nenormal'nye. Kurs lektzii, pročitannykh v Kollezhe de Frans v 1974–1975 uchebnom godu*. Trans. from French by A.V. Shestakov. St Petersburg: Nauka publ., 2005. 431 p.]
 21. Habermas Yu. Theory of communicative activity. [Russ. ed.: *Teoriya kommunikativnoi deyatel'nosti*. Transl. from Germ. by A.K. Sudakov. In 2 Vols. Moscow: The whole world publ., 2022. 878 p.]
 22. Elias N. About the process of civilization. Sociogenetic and psychogenetic research. Vol. 2. Changes in society. Project of the Theory of Civilization. [Russ. ed.: *O protsesse tsivilizatsii. Sotsiogeneticheskie i psikhogeneticheskie issledovaniya. T. 2. Izmeneniya v obshchestve. Proekt teorii tsivilizatsii*. Transl. from Germ. by A.M. Rutkevich. Moscow, St Petersburg: University Book publ., 2001. 382 p.]
 23. Abraham M., Hinz T. Wozu Arbeitsmarktsoziologie? *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Hrsg. M. Abraham, T. Hinz. Wiesbaden: Springer VS, 2018. S. 1–8. DOI: 10.1007/978-3-658-02256-3_1
 24. Böhle F., Wehrich M. Ungewissheit, Uneindeutigkeit, Unsicherheit – Braucht die Theorie reflexiver Modernisierung eine neue Handlungstheorie? *Handeln unter Unsicherheit*. Hrsg. F. Böhle, M. Wehrich. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH, 2009. S. 9–21. Accessed: 30.01.2023. URL: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-531-91674-3_1
 25. Böhle F., Wehrich M. Das Konzept der Interaktionsarbeit. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft*. 2020. No. 74. S. 9–22. DOI: 10.1007/s41449-020-00190-2
 26. Bude H. *Gesellschaft der Angst*. Hamburg: Verlag des Hamburger Instituts für Sozialforschung, 2014. — 169 S.
 27. Elsholz U., Neu A. Akademisierung der Arbeitswelt — Das Ende der Beruflichkeit? *AIS-Studien*. 2019. Jahrgang 12. Heft 1. S. 6–18. DOI: 10.21241/ssoar.64880
 28. Giermindl L.M., Strich F., Christ O., Leicht-Deobald U., Redzepi A. The dark sides of people analytics: reviewing the perils for organisations and employees. *European Journal of Information Systems*. 2021. Vol. 31. No. 3. P. 410–435. DOI: 10.1080/0960085X.2021.1927213

29. Theorien des Arbeitsmarktes: Ein Überblick. *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*. Hrsg. M. Abraham, T. Hinz. Wiesbaden: Springer VS, 2018. S. 17–68. DOI: 10.1007/978-3-531-91192-2_2
30. Hartmann M. “Moderne Gesellschaften brauchen mehr Vertrauen”: Interview mit Martin Hartmann. 2016. *Vhs-Programm Böblingen/Sindelfingen*. Accessed 25.01.2023. URL: https://www.unilu.ch/fileadmin/fakultaeten/ksf/institute/philssem/PDFs/vhsProgrammFeb2016_HartmannInterviewVertrauen.pdf
31. Kurtz Th., Pfadenhauer M. (Hrsg.) *Soziologie der Kompetenz*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH, 2010. — 291 S. Accessed 30.01.2023. URL: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-531-91951-5>
32. Leichsenring H.J. Neudefinition von Produktivität in Zeiten der Unsicherheit. Wandel, Arbeitskultur und Innovation. *Der Bank Blog*. 7. Dezember 2022. Accessed: 30.01.2023. URL: <https://www.der-bank-blog.de/neudefinition-produktivitaet-unsicherheit/studien/37692567/>
33. Liechti D., Suri M., Möhr T., Arni P., Siegenthaler M. Methoden der Stellensuche und Stellensucherfolg. Arbeitsmarktstudie. *Grundlagen für die Wirtschaftspolitik*. Februar, 2022. No. 33. — 116 S. Accessed: 30.01.2023. URL: https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsmarkt/Informationen_Arbeitsmarktforschung/methoden_stellensuche_stellensucherfolg.html
34. Menger P.-M. The Market for Creative Labour. Talent and Inequalities. *The Oxford Handbook of Creative Industries*. Ed. by C. Jones, M. Lorenzen, J. Sapsed. Oxford: Oxford University Press, 2015. P. 148–170. DOI: 10.1093/oxfordhb/9780199603510.001.0001
35. Menger P.-M. Sociologie du travail créateur. *L'annuaire du Collège de France*. 2020. No. 118. P. 495–525. DOI: 10.4000/annuaire-cdf.15908
36. Meyer R., Haunschild A. Individuelle Kompetenzentwicklung und betriebliche Organisationsentwicklung im Kontext moderner Beruflichkeit — berufspädagogische und arbeitswissenschaftliche Befunde und Herausforderungen. *bwp@. Berufs- und Wirtschaftspädagogik — online*. 2017. No. 32. S. 1–20. Accessed 30.01.2023. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe32/meyer_haunschild_bwpat32.pdf
37. Nassehi A. Vertrauen und Vertrauenskrisen in der modernen Welt. Rede auf dem Kirchentag 2017 in Berlin. *Evangelische Theologie*. 2017. Vol. 77. No. 5. S. 396–400. DOI: 10.14315/evth-2017-0510
38. Nassehi A. Mit der Unsicherheit wächst die Unzufriedenheit. *Handelsblatt*. 20 Oktober 2020. No. 203. S. 6–7. Accessed 30.01.2023. URL: <https://www.ls1.soziologie.uni-muenchen.de/personen/professor/nassehi/publikationen/2020/handelsblatt201020.pdf>
39. Noordegraaf M. From “Pure” to “Hybrid” Professionalism: Present-Day Professionalism in Ambiguous Public Domains. *Administration & Society*. 2007. Vol. 39. No. 6. P. 761–785. DOI: 10.1177/0095399707304434
40. Parsons T., Platt G. *The American University*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1975. 463 p.
41. Potočník K., Anderson N.R., Born M., Kleinmann M., Nikolaou I. Paving the way for research in recruitment and selection: recent developments, challenges and future opportunities. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021. Vol. 30. No. 2. P. 159–174. DOI:10.1080/1359432x.2021.1904898
42. Reckwitz A. *Das Ende der Illusionen: Politik, Ökonomie und Kultur in der Spätmoderne*. Berlin: Suhrkamp, 2019. 305 S.
43. Rosa H. *Resonanz: Eine Soziologie der Weltbeziehung*. 3. Auflage. Berlin: Suhrkamp, 2020. 815 S.
44. Rosendahl A., Wahle M. Debatten zur Krise von Beruf und Beruflichkeit: A Never Ending Story? *awp@. Berufs- und Wirtschaftspädagogik — online*. 2016. No. 29. S. 1–23.

- Accessed 30.01.2023. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe29/rosendahl_wahle_bwpat29.pdf
45. Schinkel W., Noordegraaf M. Professionalism as Symbolic Capital: Materials for a Bourdieusian Theory of Professionalism. *Comparative Sociology*. 2011. No. 10. P. 67–96. DOI: 10.1163/156913310X514083
 46. Schulze G. *Die Erlebnisgesellschaft: Kultursoziologie der Gegenwart*. 2. Auflage. Frankfurt; N.Y.: Campus Verlag, 2005. — 612 S.
 47. Scott A.J. *A World in Emergence. Cities and Regions in the 21st Century*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2012. 240 p.
 48. *Sicherheit und Gesundheit in der digitalisierten Arbeitswelt. Kriterien für eine menschengerechte Gestaltung*. 1. Auflage. Hrsg. A. Tisch, S. Wischniewski. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co., 2022. 338 S. DOI: 10.5771/9783748927372
 49. Traue B. Kompetente Subjekte: Kompetenz als Bildungs- und Regierungsdispositiv im Postfordismus. *Soziologische Kompetenzforschung*. Hrsg. T. Kurtz, M. Pfadenhauer. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. 2009. S. 49–67. DOI: 10.1007/978-3-531-91951-5_3
 50. *Wirtschaft, Arbeit und Leben mit und nach der Corona-Krise*. 1. Auflage. Hrsg. M. Wannöffel, Y. Gensterblum. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft mbH & Co.KG, 2022. 181 S. DOI: 10.5771/9783748927730
 51. Weitzel T., Maier Ch., Weinert Ch., Pfluegner K., Oehlhom C., Witth J. *Social Recruiting and Active Sourcing. Centre of Human Resources Information Systems*, 2020. 36 S. Accessed 30.01.2023. URL: https://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/wiai_lehrstuehle/isdl/Recruiting_Trends_2020/Studien_2020_01_Social_Recruiting_Web.pdf
 52. Wohlrab-Sahr M. Unsicherheit als Thema der Soziologie. *Biographische Unsicherheit. Biographie & Gesellschaft*. Vol. 15. Leske+Budrich, 1993. 363 S. DOI: 10.1007/978-3-322-93662-2_2
 53. Ziegler B., Tenberg R. (Hrsg.). *Berufsbildung 4.0. Steht die berufliche Bildung vor einem Umbruch?* Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 2020. 166 S.
 54. Zirinig Ch., Klein B. Wer, Wie, Was — Diskrepanzen zwischen bestehenden Qualifizierungen und neuen erforderlichen Berufsbildern durch die Datafizierung. *AIS-Studien*. 2019. Vol. 12. No. 2. S. 23–34. DOI: 10.21241/ssoar.64925

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Irina L. Sizova — Doctor of Sociological Sciences, Professor, Faculty of Sociology, St Petersburg State University. **Phone:** +7 (965) 003-46-86. **Email:** sizovai@mail.ru

Natalia S. Orlova — Postgraduate Student, Faculty of Sociology, St Petersburg State University. **Phone:** +7 (921) 861-89-10. **Email:** orloka135t@mail.ru

Elena D. Elagina — Postgraduate Student, Faculty of Sociology, St Petersburg State University. **Phone:** +7 (930) 710-94-31. **Email:** muhanova.el@yandex.ru

Received: 25.04.2023.
