

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ ДЕЛОВЫХ УСЛУГ (НА ПРИМЕРЕ МОСКОВСКИХ КОМПАНИЙ)

Антонина Николаевна Пинчук^{аb} (antonina.pinchuk27@bk.ru),
Дмитрий Андреевич Тихомиров^{аb},
Светлана Геннадьевна Кареева^b,
Милада Александровна Литовко^а

^а Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова;

^b Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра, Москва, Россия

Цитирование: Пинчук А.Н., Тихомиров Д.А., Кареева С.Г., Литовко М.А. (2023) Карьерные стратегии работников сферы интеллектуальных деловых услуг (на примере московских компаний). *Журнал социологии и социальной антропологии*, 26(2): 110–134. <https://doi.org/10.31119/jssa.2023.26.2.6>. EDN: XWYDNO

Аннотация. Представлены результаты социологического исследования, направленного на выявление типов карьерных стратегий современных работников сферы интеллектуальных деловых услуг. Концептуальная рамка исследования эксплицирует субъективистский подход, в котором карьерные стратегии отражают вектор движения к субъективно определяемым целям карьеры, тем самым раскрывается агентность субъекта, его выбор направления карьерного развития и реализуемые действия в этом направлении. Эмпирические материалы исследования включают данные анкетного опроса (133 респондента) и 11 полуструктурированных интервью, осуществленных в московских компаниях в 2022 г. Данные анкетирования послужили основой для иерархического кластерного анализа, в результате которого выделено три целевых сегмента, репрезентирующих различные модели карьерных стратегий. Так, в соответствии с направленностью воспроизводимых действий составлены кластерные профили «образцовых», «пассивных» и «проактивных» работников, показаны личностно-индивидуальные характеристики и особенности карьерных целей респондентов в разрезе кластерных групп. Отдельный фокус исследовательского внимания был направлен на субъективные оценки внутриорганизационных и внеорганизационных условий реализации карьерных стратегий, что позволило рассмотреть стимулы и барьеры для построения карьеры в сфере интеллектуальных деловых услуг. Дополняют полученную картину нарративы интервью, в которых сотрудники российских компаний рассказали о собственных карьерных перспективах в ситуации динамичных изменений на рынке труда и предложили различные сценарии дальнейшего развития российских компаний сферы интеллектуальных деловых услуг в современных условиях.

Ключевые слова: интеллектуальные деловые услуги, карьера, карьерные стратегии, типы карьерных стратегий, кластерный анализ

Введение

В современной экономике особое внимание привлекает сфера интеллектуальных деловых услуг, важную роль которой символично подчеркивает метафора «инновационного моста», соединяющего производственный сектор, науку и потребителей (Zieba 2013). Осуществляя профессиональные консультации и помощь в целях поддержания производственной деятельности и бизнес-процессов, компании сферы интеллектуальных деловых услуг максимально интегрированы в инновационную деятельность, что сопряжено с обменом информацией и знаниями между поставщиками и заказчиками (Vinogradov et al. 2018). В такой концептуальной проекции интеллектуальные деловые услуги осмысливаются как «вторая инфраструктура знаний» в дополнение к первой, представленной системой научных институтов и университетов (den Hertog 2000).

Важной чертой данной отрасли являются повышенные требования к уровню профессиональной подготовки работников (Doroshenko et al. 2014). Можно сказать, что развитие этой сферы во многом опосредовано имеющимся кадровым потенциалом. Как отмечают ученые, инвестирование в человеческий капитал положительно влияет на внедрение инноваций в отрасли интеллектуальных деловых услуг (Chichkanov et al. 2019). Между тем данные Мониторинга состояния и динамики сектора интеллектуальных услуг за 2015 г. продемонстрировали проблему недостатка квалифицированных кадров в российских компаниях (Котомина 2016). Стоит добавить, что со временем проблемы распределения и воспроизводства кадров в отечественном секторе интеллектуальных деловых услуг потребовали решения новых вопросов. Так, согласно данным мониторинга за 2019 г., одним из ключевых вызовов для развития сектора деловых услуг в условиях массового освоения цифровых инструментов является рост потребности в переобучении сотрудников и найме работников с иным профилем компетенций (48,7 % от числа компаний) (Чичканов, Белоусова 2020).

Определяя исследовательскую повестку в контексте сегодняшнего дня следует также учитывать масштабные социально-политические и экономические события и процессы, произошедшие в последние несколько лет. Сегодня ученые указывают на последствия пандемического кризиса, когда провайдеры интеллектуальных услуг (ИУ) столкнулись с необходимостью выработки мер кадровой политики в части развития и поддержки

персонала: «Пока одним поставщикам ИУ приходится увольнять персонал из-за резкого снижения прибыли, другие пытаются сохранить кадры за счет сокращения рабочего времени, снижения зарплат, льгот и пенсионных отчислений» (Miles et al. 2021: 14). Вместе с тем в 2022 г. произошли серьезные сдвиги на российском рынке деловых услуг, связанные с проведением специальной военной операции. Так, отечественный рынок столкнулся с необходимостью реформирования, когда мировые лидеры в сфере консалтинга заявили о приостановке своей деятельности в России (Коммерсантъ 2022).

В нестабильных и динамично меняющихся социально-экономических условиях актуально звучат исследовательские вопросы о поведении работников сектора интеллектуальных деловых услуг. Здесь возникает интерес к тому, как определяют свою карьеру сотрудники российских компаний данного сектора? К чему стремятся в развитии карьеры и какими способами пытаются достичь желаемых результатов? Какие существуют барьеры для карьерного продвижения внутри компаний в восприятии самих работников? Рассматривают ли они возможность перехода в другие организации? Как оценивают свою позицию на рынке труда и какие определяют перспективы развития своей отрасли? Иными словами, каковы карьерные стратегии, реализуемые современными работниками сферы интеллектуальных деловых услуг в существующих условиях?

Круг обозначенных вопросов довольно обширен и в большей части они остаются открытыми, так как на данный момент исследований в избранной области проводится недостаточно. В этом случае получение эмпирических данных видится своевременным, что позволит не только расширить эвристические границы концептуального осмысления социальных механизмов реализации карьерных стратегий, но и раскрыть в прикладном аспекте проблему развития сектора, в котором высоки риски динамичной трудовой мобильности и дефицита необходимых кадров.

Итак, цель настоящего исследования состоит в том, чтобы выявить содержательные особенности и типы карьерных стратегий современных работников сферы интеллектуальных деловых услуг, а также отразить восприятие сотрудниками российских компаний карьерных перспектив в ситуации динамичных изменений на рынке труда.

Карьерные стратегии в теоретическом поле социологии

В теоретической плоскости социально-гуманитарного знания фиксируется широта разброса трактовок понятия «карьера». Так, В.К. Шаповалов подверг контент-анализу 50 авторских определений карьеры в зару-

бежной и российской научной литературе и выявил 31 компонент, что свидетельствует о размытости теоретических воззрений на данный феномен (Шаповалов 2020). Согласно заключению ученого, в изучаемых определениях наиболее часто встречались такие слова, как «продвижение» (12), «процесс» (8), «самодостижение» и «самоутверждение» (4) (Шаповалов 2020: 6). Осуществляя терминологический анализ понятия «карьера», Г.Х. Мусина-Мазнова, в свою очередь, также приходит к выводу, что в большинстве понятий сущность карьеры сводится к быстрому движению вперед, росту, продвижению на профессиональном поприще, в общественной, научной, служебной деятельности (Мусина-Мазнова 2011: 102). Между тем согласно концепции предельной карьеры следует учитывать границы карьерного развития: организационные, устанавливающие различие между внутренней организационной средой и внешним окружением; иерархические, разделяющие сотрудников и руководителей; и функциональные, артикулирующие различные рабочие области (Budtz-Jørgensen et al. 2019).

В современном научном дискурсе выделяются разнообразные подходы, формирующие методологический коллаж для изучения карьеры на междисциплинарной основе. Так, И.П. Попова показывает широкой диапазон концептуализаций, в которых осуществляется реинтерпретации карьеры как новой, безграничной, протеканной, устойчивой, интеллектуальной, традиционной и глобальной (Попова 2021). Как заключает автор, «общее, что объединяет исследования карьеры при всем многообразии подходов, — это осмысление карьеры как пересечения индивида и институтов, структуры и действия, глубоких макроэкономических сдвигов и индивидуального поведения» (Попова 2021: 26). Подобная двухуровневая плоскость восприятия вопроса о выборе карьеры раскрывается в макроэкономической и микроэкономической моделях. Теоретический язык описания первой модели содержит понятия агрегированного спроса и предложения, в которых размываются отличительные характеристики участников рынка труда, в то время как микроэкономическая модель позволяет сделать акцент на персональные особенности субъектов и «изучать выбор карьеры как процесс последовательного принятия решений, характеризующийся той или иной степенью неопределенности на каждом шаге, в явном виде» (Берман и др. 2008: 111). Параллельно экономической интерпретации в социологическом контексте раскрывается объективистский и субъективистский ракурс анализа феномена карьеры. В объективистском подходе референция карьеры представлена в системе показателей трудовой мобильности, фиксирующих последовательность сменяемых социальных ролей. В субъективистском аспекте изучаются способы исполнения

данных ролей, повседневные представления о карьерном процессе, личном карьерном треке. Надо сказать, что в современной научной риторике выражены ориентиры на сочетание теоретико-методологических основ объективистского и субъективистского подходов (Шаповалов 2020: 18).

Операциональное определение понятия «карьерные стратегии» требует выделения не только конститутивных признаков карьеры как социального явления и процесса, но и социологического осмысления стратегии. В рамках работы мы исходим из определения стратегии, которое выкристаллизовалось в экономической социологии и выделяет устойчивую «совокупность осмысленных, рефлексивных действий» (Радаев 2002: 30). В такой объяснительной схеме содержится посыл к социологическому осмыслению стратегических действий, которые следует отличать от практики действия. Стратегическое действие — это мотивированное и рефлексивное действие, поэтому стратегия предполагает осуществление выбора способов действия для достижения желаемых результатов, а не воспроизводство контекстуальных практик и содержит в себе элементы длительности, планирования, гибкости (Радаев 2002: 31).

В операциональном плане также следует определить, что представляют собой ориентиры карьерных стратегий. Российские авторы, артикулируя на эмпирическом уровне ориентации в построении карьеры, в одном случае выделяют мотивацию в качестве валидного индикатора (Эфендиев и др. 2009), в другом — цели, которые отражают то, чем руководствуется индивид в своей деятельности (Подольская 2020). В рамках работы будем исходить из того, что стратегические действия целенаправленны, поэтому обратим внимание на субъективно воспринимаемые цели карьеры. Однако, определяя достигательные ориентации в лаконичной форме эмпирических индикаторов, следует помнить, что значимые на текущий момент приоритеты могут восприниматься достаточно условно. Как указывают ученые, важно учитывать социальный контекст (в широком смысле макросоциальный контекст) при анализе индивидуальных целей карьеры (Andresen et al. 2020). Так, видимые в дальнем горизонте «финишные точки» неоднократно могут переосмысливаться либо терять четкие контуры на фоне изменчивой канвы социальной жизни. Таким образом, получая точечный срез социальных представлений, мы можем сделать определенные выводы о выбранном направлении движения карьерной стратегии в условиях сегодняшнего дня, однако следует помнить о подвижности фиксируемых характеристик.

Резюмируя вышеизложенное, определим карьерные стратегии как действия, предпринимаемые индивидом для реализации субъективно определяемых целей карьерного развития, реализуемых с использованием

внутриличностных и внешних организационных и социально-экономических ресурсов. Данное определение эксплицирует субъективистскую исследовательскую позицию, когда изучаемый феномен анализируется на основе самооценок и взглядов представителей изучаемой социальной группы. Специфицируя исследовательскую оптику в рамках данной концептуализации, обратим внимание на организационные границы карьерного развития. В этой связи особый интерес представляют установки на развитие внутри компании либо на межорганизационную мобильность.

Методология и методы исследования

Разработка дизайна исследования осуществлялась в рамках стратегии смешивания методов с опорой на подход Д. Моргана «последовательные вклады» (Follow-Up Contribution), согласно которому данные количественного исследования впоследствии дополняются материалами качественного (Follow-Up Qualitative: QUANT-qual) (Morgan 2014). В обозначенной методологической логике проведены исследовательские работы, где основным методом выступил количественный опрос, результаты которого были дополнены данными интервьюирования.

Анкетный опрос осуществлен в январе 2022 г. Выборка сформирована методом «снежного кома». Всего в опросе приняли участие 133 работника московских компаний сферы интеллектуальных деловых услуг. Согласно отраслевому признаку к поставщикам интеллектуальных деловых услуг относятся организации, осуществляющие деятельность в области рекламы, информационно-коммуникационного, кадрового, управленческого консалтинга, аудита, IT- и информационных технологий, инжиниринга, финансового посредничества, юридических, риэлтерских, а также Web и Digital услуг (Doroshenko et al. 2014; Котомина 2016). В нашем исследовании респондентами в анкетировании выступили сотрудники коммерческих предприятий, оказывающих услуги в области консалтинга, инжиниринга, маркетинга, рекламы и PR.

В рамках исследования опрошены респонденты в возрасте от 18 до 54 лет. Медианный показатель возраста составил 29 лет. В анкетировании приняли участие 35,3 % мужчин и 64,7 % женщин. В выборочную совокупность включены 31,6 % руководителей (генеральные, финансовые, технические, производственные директора, руководители отделов), и 68,4 % рядовых сотрудников (эксперты, специалисты, менеджеры). В имеющейся выборке мужчины и женщины представлены практически в одинаковых пропорциях на руководящих и исполнительных должностях: среди руководителей 64 % женщин и 36 % мужчин, среди специалистов 65 % женщин и 35 % мужчин. Однако медианный возраст руководителей

и исполнителей отличается. Руководители старше исполнителей (соответственно по медиане 36 и 28 лет).

В связи с тем, что выборка неслучайная и массив полученных данных не имеет нормального распределения, следует учитывать, что результаты анкетирования не претендуют на репрезентативность для изучаемой отрасли и могут распространяться только на опрошенную совокупность. Но, несмотря на эвристические ограничения для генерализации и обобщений, представленные выводы не теряют актуальности и ценности, так как приближают к пониманию изучаемого феномена на эмпирическом уровне.

В исследовании также используются материалы полуструктурированного интервью, проведенного в марте 2022 г. на основе целевой выборки. В интервьюировании приняли участие 11 работников, среди них 6 женщин и 5 мужчин в возрасте от 21 до 38 лет. В качественном исследовании приняло участие 3 руководителя и 8 специалистов.

Обработка и статистический анализ количественных данных осуществлялись с помощью языка программирования Python 3.10.5 в среде разработки Jupyter Notebook. Аналитическая работа с транскриптами интервью реализовывалась в рамках тематического анализа, включающего процедуры кодирования, выявления тем и смысловых паттернов в данных.

Результаты

С целью изучения карьерных стратегий в инструментарий количественного исследования были включены эмпирические индикаторы, которые фиксировали воспроизводимые с определенной периодичностью действия, направленные на карьерные достижения. Содержание действий определялось ведущей тактикой, отражающей ориентиры на развитие внутри компании либо межорганизационную мобильность.

Проиллюстрируем в обобщенном виде полученную картину. Так, чаще всего респонденты отвечали, что достижение желаемых результатов в построении карьеры во многом зависит от умения поддерживать хорошие отношения с коллегами (89,5 % ответили, что часто придерживаются такой линии поведения). Позитивную риторiku о дружественном взаимодействии в коллективе дополняют ссылки на активную позицию работника в трудовом процессе. Согласно утверждениям респондентов, успешная трудовая практика в сфере интеллектуальных деловых услуг требует от сотрудников проявления инициативы и заинтересованности в решении рабочих задач (76,7 %). Однако инновационное поведение в тактике реализации карьерных стратегий проявляется реже. Согласно полученным данным, около 63 % опрошенных работников выступают с предложением

нововведений в рабочий процесс, ориентируясь на возможные карьерные вознаграждения. Практически половина опрошенных посещают курсы повышения квалификации либо занимаются самообразованием (51,1 %). Еще реже респонденты отмечали обсуждение с руководителем вопросов о карьерном продвижении (47,4 %). Меньше всего распространены тактики, направленные на поиск альтернатив на рынке труда (18,8 %) и продвижение личного профиля в социальных сетях (6,8 %).

С опорой на данные о частоте реализации рассмотренных действий были выделены типы карьерных стратегий в рамках иерархического кластерного анализа. В результате данной статистической процедуры исследуемая выборка разделена на три целевых сегмента, демонстрирующих различные модели построения карьеры. В таблице 1 представлены выделенные профили кластеров.

Таблица 1

Результаты кластерного анализа

Переменные	Кластеры		
	«Образцовый сотрудник»	«Пассивный сотрудник»	«Проактивный сотрудник»
Проявляю инициативу в решении рабочих задач, показываю заинтересованность	97,4	16,7	85,2
Поддерживаю хорошие отношения с коллегами	100	53,3	100
Предлагаю нововведения в рабочий процесс	84,2	16,7	55,6
Обсуждаю с руководителем вопросы о карьерном продвижении	48,7	13,3	59,2
Посещаю курсы повышения квалификации, занимаюсь самообразованием	46,0	46,6	70,4
Отслеживаю освобождение привлекательных вакантных мест, предлагаю свою кандидатуру	18,4	13,3	26,0
Развиваю личный блог, продвигаю свой профиль в социальных сетях	0	3,3	29,6

В названиях кластеров были использованы метафоры, в переносном смысле отражающие превалирующую тактику поведения в выделенных группах. Так, первый кластер получил название «образцовый сотрудник»

(57 %). Речь идет о стратегии, в которой выражена репрезентация потенциала в рабочем процессе, а способы достижения карьерных целей в основном интегрируют внутриорганизационные ресурсы. Респонденты в этой группе чаще всего проявляют активную вовлеченность в рабочий процесс, демонстрируют инициативность и заинтересованность в работе, предлагают нововведения, поддерживают хорошие отношения с коллегами. Между тем в данной группе респонденты редко обсуждают с руководителем вопросы о карьерном росте, занимаются дополнительным образованием или поиском новых вакантных мест. Для этой группы нехарактерна самореклама и продвижение личного блога в социальных сетях.

Во втором по объему кластере объединены участники опроса, общую черту поведения которых зеркально отражает название «пассивный сотрудник» (22 %). Индивиды в этой группе демонстрируют довольно слабую активность внутри компании. «Пассивные сотрудники» редко проявляют инициативное отношение к работе, предлагают нововведения, они не склонны к карьерному диалогу, для них несвойственно саморекламирование в социальных сетях или поиск нового места работы.

Третий кластер получил название «проактивный сотрудник», что в параллель второму типу репрезентирует активную позицию как в организации, так и за ее пределами (21 %). К данной группе относятся люди, которые преимущественно используют широкий диапазон возможностей для реализации карьерных планов. Они готовы принимать активное участие во внутриорганизационных процессах, проявляют заинтересованное и ответственное отношение к работе, могут обсудить с руководителем повышение по службе. Стоит добавить, что среди «проактивных сотрудников» больше всего выражена доля тех, кто занимается повышением квалификации, отслеживает информацию об освобождении новых вакантных мест и развивает личный блог.

Личностно-индивидуальные характеристики

Анализ половозрастных и профессионально-статусных характеристик респондентов, дифференцированных в разрезе кластерной принадлежности, позволяет зафиксировать особенности сотрудников, демонстрирующих разные модели карьерных стратегий (рис. 1).

Как видно, в группе сотрудников, придерживающихся образцово-показательного стиля поведения, преобладают женщины (72,4 %). Медиана возраста достигает 30 лет, что представляет самый высокий показатель среди трех групп. Чуть более 35 % членов данной когорты занимают управленческие должности и практически 59 % имеют опыт смены специальности. Представленный портрет кластера дополняет инфор-

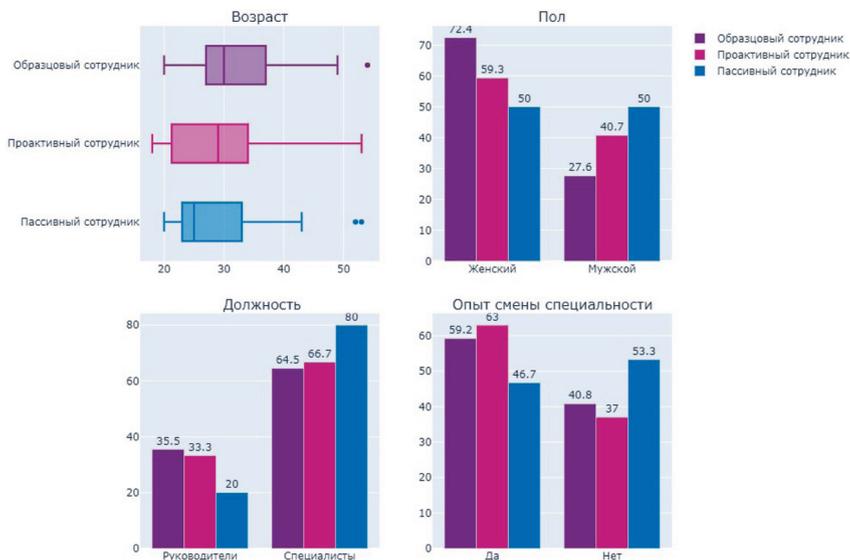


Рис. 1. Личностно-индивидуальные характеристики работников сферы интеллектуальных деловых услуг

мация о трудовом стаже участников исследования. Как оказалось, 42,1 % «образцовых сотрудников» имеют опыт работы более десяти лет.

В кластере «проактивных сотрудников», как и в первом случае, преобладают женщины (59,3 %). Медианный показатель возраста сотрудников в этой группе составляет 29 лет. Причем в рассматриваемом кластере самый широкий диапазон разброса значений возраста, что указывает на неоднородность данных по фиксируемому признаку. Доля руководителей составляет практически треть. Следует обратить внимание на то, что 63 % «проактивных сотрудников» имеют опыт смены специальности в прошлом, что превышает долю в других кластерах. Интересно и то, что для проактивно-гибкого типа главным образом характерен непродолжительный опыт работы от одного до трех лет (44,4 %).

В секторе «пассивных сотрудников» сгруппированы люди младшего возраста (медиана составляет 25 лет), причем мужчины и женщины представлены в равной пропорции по 50 %. Сотрудники в этом кластере преимущественно занимают неруководящие должности (80 % специалисты) и около 47 % имеют опыт смены специальности. Практически 43 % респондентов в данной группе имеют непродолжительный трудовой стаж — от года до трех лет.

В рамках анализа личностного профиля выделены важные для опрошенных сотрудников целевые ориентиры в построении карьеры. Обобщая данные по всему массиву, следует отметить приоритет прагматичной цели для большинства респондентов. В частности, 80,6 % участников исследования в первую очередь подчеркивали материальное благополучие. В то же время особую ценность приобретает положительное социальное самочувствие. Так, около 57 % респондентов стремятся в своей карьере к достижению высокого уровня удовлетворенности от работы. Практически такая же доля опрошенных видит цель карьеры в достижении высот профессионализма (55 %). В меньшей мере выражены устремления к автономии в решении рабочих задач (18 %). Желание заслужить признание и уважение окружающих проявило около 17 % респондентов. К стабильности и безопасности в карьере стремятся 16,4 % опрошенных. Необходимо заметить, что в исследуемых ассоциациях карьерного продвижения слабо артикулированы индикаторы вертикальной профессиональной мобильности. Например, только 9 % респондентов отметили получение «хорошей» должности и 8,3 % указали на быстрое продвижение по карьерной лестнице.

Расширяет отраженную картину мнений анализ половозрастных и социально-профессиональных характеристик, который выявил статистически значимые отличия в ответах мужчин и женщин. В частности, для женщин особенно важен социально-психологический комфорт, и они гораздо чаще, чем мужчины, подчеркивали значимость высокого уровня удовлетворенности от работы (64 % женщин и 44,7 % мужчин) ($\chi^2=3,85$, $df=1$, $p=0,04$).

Стоит отметить, что анализ данных в разрезе кластерных групп также показал, что существуют особенности определения карьерных целей в разных моделях карьерных стратегий (рис. 2).

Материальное благополучие, удовлетворенность работой и профессионализм занимают лидирующие позиции в каждом кластере, что позволяет сделать вывод о составляющих «ядра» целевых ориентиров. В свою очередь, для «проактивных сотрудников» особенно важны уважение и признание (30 %). Заметно и то, что в карьерных стратегиях «образцовых сотрудников» немаловажную роль играет стабильность (22 %). Если учитывать высокую концентрацию специалистов с большим трудовым стажем в данной группе, то желание избегать неопределенности закономерно дополняет сложившийся профиль.

Весьма интересные данные показывают результаты анализа ответов «пассивных сотрудников». В этом кластере особо выражен запрос на формальные показатели карьерного роста, в частности быстрое продвижение



Рис. 2. Карьерные цели работников сферы интеллектуальных деловых услуг

по службе (20 %). Но как объяснить то, что в пассивной по характеру действий группе работников нередко отмечалась значимость ускоренной вертикальной мобильности по карьерной лестнице? Следует признать, что полученные данные не позволяют однозначно ответить на данный вопрос, что, в свою очередь, может послужить стимулом для дальнейших разработок в данной области. Тем не менее можно сформулировать некоторые предположения. Во-первых, группу «пассивных» сотрудников в основном составляют специалисты, а не руководители, что может опосредовать выраженность ориентиров на карьерное продвижение. Во-вторых, реализации карьерных целей могут мешать определенные препятствия в компании, и «пассивные» сотрудники, несмотря на желание получить повышение, не предпринимают особых усилий в силу каких-то значимых именно для них обстоятельств. Для прояснения и дополнения сложившейся картины рассмотрим восприятие опрошенными сотрудниками внутриорганизационных условий.

Внутриорганизационные условия

Исследование организационных условий осуществлялось в рамках субъективистского подхода, в фокусировке которого детализировались показатели уровня удовлетворенности различными составляющими организационной среды. Расширенная исследовательская оптика потребовала также изучения факторов, которые, по мнению опрошенных, мешают реализации карьерных планов, что позволило глубже понять проблемы карьерного развития в изучаемом секторе.

Согласно полученным данным, больше всего респонденты удовлетворены социально-психологическими аспектами организационных условий.

Опрошенные сотрудники высоко оценили поддержку со стороны руководителя (82 %) и коллег (80,5 %), обеспечивающие положительный фон взаимодействия в коллективе. Достаточно высокий показатель уровня удовлетворенности получила оценка автономии в работе (78,2 %). В меньшей степени респонденты удовлетворены занимаемой должностью (72,2 %), возможностями для построения карьеры (63,9 %) и заработной платой (55,6 %). Дополняет сложившуюся картину тот факт, что женщины больше удовлетворены поддержкой со стороны коллег (87,2 % полностью и скорее удовлетворены), чем мужчины (68,1 % полностью и скорее удовлетворены) ($\chi^2=7,34$, $df=2$, $p=0,025$). Примечательно и то, что среди сотрудников, занимающих исполнительные должности, меньше половины удовлетворены заработной платой (49,4 % полностью и скорее удовлетворены) по сравнению с руководителями, среди которых 69 % удовлетворены своим доходом в компании ($\chi^2=6,39$, $df=2$, $p=0,04$). Также специалисты гораздо реже отмечали, чем их руководители, что полностью и скорее удовлетворены занимаемой должностью (63,7 и 90,4 %) ($\chi^2=10,51$, $df=2$, $p=0,005$).

Следует отметить, что в сегментированных в результате кластеризации группах также фиксируются неоднородные оценки внутриорганизационных условий. Достаточно благоприятную организационную среду отражают ответы «образцовых сотрудников». Больше всего они удовлетворены поддержкой руководителя и коллег. Стоит добавить, что в этой группе также значительная доля тех, кто удовлетворен независимостью в работе и должностью. Довольно контрастную картину репрезентируют ответы «пассивных сотрудников». Данный кластер артикулирует самую низкую долю тех, кто удовлетворен сложившимися отношениями в трудовом коллективе, занимаемой должностью, имеющимися карьерными возможностями и независимостью в решении рабочих задач. Неудовлетворенность «проактивных сотрудников» больше всего вызывает заработная плата (рис. 3).

В целях изучения организационных факторов карьерного продвижения был разработан проективный вопрос. Респондентам предложено представить ситуацию, когда кого-то из коллег собираются повысить в должности, и попросили выделить значимые для положительного управленческого решения характеристики сотрудника. Превалирующее большинство опрошенных полагает, что решающую роль прежде всего будут играть профессиональные знания и навыки претендента (75,9 %). Чуть более половины респондентов считают, что важна инициативность работника (52,6 %), в то время как 45,9 % выделили лидерские качества, а 43,6 % — опыт работы сотрудника. Надо сказать, что хорошие взаимо-



Рис. 3. Внутриорганизационные условия в оценках работников сферы интеллектуальных деловых услуг

отношения между руководителем и подчиненными и «полезные» связи отмечались реже (28,6 и 7,4 %).

В результате анализа социально-демографических показателей было выявлено, что именно мужчины придают особую ценность социальному капиталу в карьерном продвижении на работе. Так, «полезные» связи отметили 17 % мужчин и только 2,3 % женщин ($\chi^2=7,44$, $df=1$, $p=0,006$). В параллель раскрывается позиция мужчин и женщин в оценке такого фактора карьерного продвижения, как отношения с руководством. Здесь также мужчины чаще, чем женщины, соглашались с тем, что положительному управленческому решению о повышении способствуют хорошие отношения между руководителем и сотрудником (около 40 % мужчин и 22 % женщин) ($\chi^2=4,14$, $df=1$, $p=0,041$). Между тем о значимости доброжелательных отношений с руководителем по-разному высказывались респонденты, занимающие различные статусно-должностные позиции. Рядовые сотрудники по сравнению с руководителями гораздо чаще подчеркивали преимущества хороших отношений с начальником в выстраивании карьерных перспектив (35,1 и 14,3 %) ($\chi^2=5,15$, $df=1$, $p=0,023$).

Отметим особенности восприятия факторов карьерного продвижения в выделенных кластерах. Во взглядах «образцовых сотрудников» преобладают представления о значимости профессионализма и инициативности, что вполне согласуется с превалирующей тактикой в их карьерных стратегиях. «Проактивные сотрудники», в свою очередь, особо подчеркивали опыт работы. В то же время именно «проактивные и пассивные сотрудники» чаще всего отмечали важность «полезных» знакомств. Более того, «пассивные сотрудники» чаще, чем остальные, указывали на решающее значение «хороших отношений» с руководством (37 %). Можно заключить,



Рис. 4. Факторы карьерного продвижения в оценках работников сферы интеллектуальных деловых услуг

что в риторике «пассивных сотрудников» артикулируется немаловажная роль социального капитала в виде полезных знакомств и связей, но на практике они избегают карьерного диалога с руководителем (рис. 4).

Какие организационные условия компаний сектора интеллектуальных деловых услуг препятствуют, с точки зрения работников, развитию карьеры? Как оказалось, в основном страх и неуверенность в собственных силах мешают построению карьеры многим работникам (47,4 % опрошенных). Чуть менее трети опрошенных считают, что карьерному продвижению не способствуют редко открывающиеся возможности для повышения (27,8 %). Немногочисленная группа респондентов (13,6 %) выделила проблему высокой конкуренции на занятие вакантной должности. Довольно редко отмечались препятствия со стороны руководства (9,8 %), отсутствие возможности повысить квалификацию (5,3 %), недоброжелательное отношение коллег (3,8 %). Специального упоминания заслуживает то, что второй по частоте встречаемости ответ косвенно отражает положительную оценку организационной среды, в которой препятствий для построения карьеры нет (30,8 %).

Следует отметить социально-демографические особенности респондентов, по-разному оценивающих барьеры карьерного роста. В этом случае проявились гендерные отличия: мужчины чаще, чем женщины, указывали на препятствия со стороны руководства (19,1 и 4,7 %) ($\chi^2=5,69$, $df=1$, $p=0,017$) и отмечали большое количество конкурентов на должность (23,4 и 8,1 %) ($\chi^2=4,81$, $df=1$, $p=0,028$).

Методика кластеризации позволила проанализировать препятствия для карьерного продвижения в различных моделях карьерных стратегий (рис. 5).



Рис. 5. Препятствия для карьерного продвижения в оценках работников сферы интеллектуальных деловых услуг

Данные тепловой карты показывают, что в каждом кластере опрошенные работники прежде всего выделяют внутриличностные барьеры, которые особенно остро воспринимаются в группе «пассивных сотрудников». «Проактивные сотрудники» чаще остальных указывали на то, что препятствий для построения карьеры нет, что может свидетельствовать об особенностях восприятия существующих возможностей для самореализации. Наконец, в группе «образцовых сотрудников» выражена озабоченность тем, что в компании редко открываются возможности для повышения.

Внеорганизационные условия

В ходе эмпирического исследования также были изучены внеорганизационные факторы реализации карьерных стратегий. Прежде всего отметим, что многие участники опроса не исключают гибкие траектории трудовой мобильности. В ходе опроса 45,1 % респондентов ответили, что смена организации очень актуальна или скорее актуальна. Привлекает внимание и то, что в выделенных кластерах практически в равной доле фиксируются высокие оценки вероятности межорганизационного перехода (46 % «образцовых», 44 % «проактивных» и 43 % «пассивных» сотрудников).

Материалы интервью позволили глубже исследовать вопросы о субъективном восприятии карьеры и прояснить факторы межорганизационной мобильности на фоне вызовов сегодняшнего дня.

Рассмотрим, чем же является карьера для информантов. В основном карьера ассоциируется с развитием: «это профессиональное развитие»,

«траектория выбора специальности и компаний», «движение вперед и вверх, но может быть и горизонтально», «характер движения по служебной лестнице». Иными словами, «карьера — это путь, луч, отрезок, на котором находятся точки — компании, должности» (интервью № 1, жен., 21 г., специалист). В более широком смысле под карьерой понимают развитие в разных областях, что требует особых личностных качеств. Как ответила одна из сотрудниц, карьера — это «любопытность». Между тем в ходе интервью также аспектировалась финансовая сторона феномена карьеры: «это деньги, стремление к поддержанию определенного уровня жизни» (интервью № 10, жен., 32 г., специалист). Примечательно и то, что карьера не всегда воспринимается как особое явление. Как ответил один информант: «Ты просто работаешь, просто прокачиваешься, просто добросовестно выполняешь свои обязанности. Наверное, это просто работа» (интервью № 11, муж., 34 г., руководитель).

В процессе интервью было выявлено, что события февраля 2022 г. оказали существенное влияние на ориентации работников в выстраивании карьерных стратегий:

Это ударило в моральном плане, я оказался в ситуации, когда не понимаю, что будет с моей жизнью, оградился от информации, сейчас я в пузыре... Пока не думал о серьезных изменениях, но просмотрел иностранные вакансии на случай необходимости релокации (интервью № 8, муж., 28 л., специалист).

Начал смотреть на работу в долларах, создал резюме на других платформах, где есть предложения от зарубежных компаний (интервью № 9, муж., 22 г., специалист).

Планы поменялись, хочу уйти из компании и создать с партнерами собственную, так как она вышла с российского рынка. Офис в Москве закрылся, а главный офис против работы с российскими клиентами, нельзя работать с зарубежными клиентами из России (интервью № 5, жен., 28 л., руководитель).

В ходе интервью информанты высказали мнение о том, какие изменения ждут работников сферы интеллектуальных деловых услуг в ближайшем будущем, что, в свою очередь, может повлиять на их карьерные траектории:

— произойдет увеличение функциональных обязанностей и ответственности работников: «Функционал увеличится, инструменты поменя-

- ются, в основном конечно с иностранных на русские. Директор должен быть более стрессоустойчивым, готовым к трудностям и кризисам» (интервью № 2, жен., 32 г., руководитель); «...добавится административный функционал» (интервью № 5, жен., 28 л., руководитель);
- улучшится техническая оснащенность: «появится более серьезное и автоматизированное оборудование» (интервью № 7, муж., 24 г., специалист);
 - усложнятся требования к вакансиям: «есть понимание того, что специалисты, обучение которых занимает непродолжительное время, будут цениться меньше, рынок будет перенасыщен такими сотрудниками. Все эти меры поддержки со стороны государства сделают так, что таких специалистов будет в разы больше, то есть чем глубже специальность, чем больше знаний в конкретной области, тем лучше» (интервью № 9, муж., 22 г., специалист); «...методология может измениться, уже сейчас на вакансии берут людей с опытом 3–6 лет, джуниора вообще сейчас никто не хочет» (интервью № 10, жен., 32 г., специалист).

Результаты исследования также репрезентируют взгляды на будущее опрошенных сотрудников и позволяют отразить прогнозные сценарии развития российских компаний сферы интеллектуальных деловых услуг. По словам информантов, может произойти поглощение мелких компаний более крупными:

Думаю, что могут появиться крупные индустриальные группы, будем развиваться по восточной модели, когда есть огромные государственные корпорации, а малый бизнес и средний будет вымываться. Появится необходимость создания единых центров для обслуживания крупных компаний» (интервью № 11, муж., 34 г., руководитель).

Один из сценариев — будут две или три крупные компании на рынке, которые будут продолжать работать, некие корпорации (интервью № 5, жен., 28 л., руководитель).

Согласно другому сценарию, уход иностранных компаний с российского рынка будет продолжаться, что повлечет за собой рост российских сервисов:

Не думаю, что впадем в плановую экономику, рынок будет всегда, но, возможно, будем работать только с российскими брендами, войдем в саркофаг, а сложности станут толчком для роста (интервью № 3, жен., 26 л., специалист).

Зарубежные компании уходят, а для российских открывается больше перспектив в разных областях. Крупные компании не уйдут от рекламы, от исследований, это важно и это будет только расти (интервью № 4, жен., 36 л., специалист).

Сейчас мы почувствовали, что ушел ряд сервисов, что усложняет работу, постепенно переходим на российские аналоги. Если Россия будет дальше изолироваться, то будут появляться аналоги иностранных платформ, не будет международных проектов (интервью № 8, муж., 28 л., специалист).

Некоторые сотрудники ожидают увеличения проектов с государственными корпорациями из-за смены распределения финансов:

...компании, которые раньше не работали с государственными корпорациями, станут с ними работать, большие бюджеты в руках государства (интервью № 11, муж., 34 г., руководитель);

...даже в такой ситуации клиенты есть, но будем больше уходить в государственные структуры из-за финансирования и перераспределения ресурсов в крупных компаниях (интервью № 4, жен., 36 л., специалист).

Таким образом, участники интервью полагают, что компании сектора интеллектуальных деловых услуг в целом смогут адаптироваться к новым условиям функционирования.

Заключение

Исследование карьерных стратегий сотрудников компаний сферы интеллектуальных деловых услуг позволило рассмотреть социокультурные аспекты реализации кадрового потенциала в отрасли, драйвером развития которой является человеческий капитал. С опорой на теоретические построения социологии в результате исследовательских работ выявлены три модели карьерных стратегий. Наиболее распространенный тип отражает поведение «образцовых сотрудников», для которых важную роль играют поддержка трудового коллектива и проявление добросовестного отношения к работе. В этой группе в основном сконцентрированы женщины около 30 лет, а преобладающими целями карьеры являются достижение материального благополучия, высокого уровня удовлетворенности от работы и профессионализма. Выстраивание дружелюбных отношений

в коллективе для представителей этой группы не только становится ведущей тактикой, но и оценивается в качестве ключевых составляющих окружающей организационной среды. Можно сказать, что наиболее комфортно в существующих организационных условиях чувствуют себя именно представители данного сегмента. Хотя формальные показатели карьерного роста в данной группе редко отмечались как значимые цели, вместе с тем «образцовые сотрудники» меньше всего удовлетворены занимаемой должностью и доходом. При этом для «образцовых сотрудников» ощутимы ограниченные возможности для вертикального карьерного продвижения.

Второй по объему кластер сформирован из работников, которые преимущественно занимают пассивно-инертную позицию по отношению к карьерному продвижению. Этот кластер объединил самых молодых сотрудников, в равной пропорции мужчин и женщин, обладающих небольшим опытом работы. Пассивный тип прежде всего привлекает внимание негативной оценкой внутриорганизационных условий и актуализацией неформальных факторов продвижения.

Третий кластер отразил проактивно-гибкий тип карьерных стратегий. Это наиболее активные сотрудники, которые проявляют свой потенциал внутри компании, а также прикладывают дополнительные усилия за ее пределами, занимаясь самообразованием и продвижением личного профиля в социальных сетях. В сегменте «проактивных сотрудников» самый широкий диапазон разброса значений возраста и самая большая доля тех, кто имеет опыт смены специальности в прошлом. Более того, в их представлениях богатый опыт работы играет важную роль в карьерном продвижении. В карьерных целях «проактивные сотрудники» прежде всего стремятся к материальному благополучию, но, в отличие от остальных групп, аспектируют значимость уважения и признания.

Следует добавить, что ответы респондентов подталкивают к выводу о том, что построение карьеры в сфере интеллектуальных деловых услуг во многом опосредовано спецификой работы в организациях изучаемого сектора, где редко открываются возможности для вертикального карьерного роста, фиксируется неудовлетворенность доходами, но при этом проявляется компенсаторная роль сложившихся взаимодействий в коллективе. Привлекает внимание и то, что риски межорганизационной мобильности оцениваются опрошенными достаточно высоко. Особый смысл приобретает современный контекст репрезентации будущих карьерных перспектив, который воспринимается большинством опрошенных как ситуация неопределенности, что показывают результаты интервьюирования. Отвечая на вопросы о своей карьере и ее будущем

в динамично меняющихся условиях, участники интервью в большинстве случаев проявляли неуверенность в определении личных карьерных планов, не исключая возможность релокации. Однако на фоне трудно определяемых жизненных траекторий информанты в основном склонялись к позитивным сценариям развития отечественного сектора интеллектуальных деловых услуг. Они ожидают, что требования к работникам станут строже, а в отрасли в целом будут наблюдаться тенденции к укрупнению компаний, переориентации на российские платформы и расширению сферы взаимодействия с государственным сектором.

Полученные результаты и сделанные выводы открыли несколько перспективных направлений для дальнейших разработок. Так, видится продуктивным более углубленный анализ гендерной проблематики построения карьеры в сфере интеллектуальных деловых услуг. Выявленные в рамках нашего исследования гендерные отличия позволяют утверждать, что карьерные цели, организационные условия, факторы и барьеры карьерного продвижения по-разному воспринимаются мужчинами и женщинами. В этом случае вызывает особый интерес проявление гендерной специфики внутри выделенных кластерных групп, что требует дополнительных исследований и формирования объемной выборки. Также следует изучить вопрос баланса работы и личной жизни, который может показать новые проблемные стороны реализации карьеры на фоне конфликта семейных и профессиональных ролей. Помимо этого, результаты анкетных данных привлекают внимание к статусно-должностному фактору и особенностям восприятия карьеры руководителями и подчиненными. Эмпирический анализ карьерных стратегий лидеров компаний сектора интеллектуальных деловых услуг может послужить полезным материалом как для теоретических, так и для прикладных задач в области лидерства и конфликтологии.

Литература

Берман Д., Клетцер Л., Макфирсон М., Шапиро М.О. (2008) Выбор вуза, карьера, формирование заработной платы: микроэкономический подход. *Вопросы образования*, 2: 108–121.

Котомина О. В. (2016) Препятствия развитию сектора интеллектуальных деловых услуг в России. *Менеджмент и бизнес-администрирование*, 3: 135–144.

Мусина-Мазнова Г. Х. (2011) Зарубежные и отечественные теоретические подходы к изучению понятия «карьера». *Наука и школа*, 4: 101–107.

Подольская А. А. (2020) Карьерные стратегии женщин-инженеров на предприятиях ракетно-космической отрасли: цели и возможности реализации. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, 5: 467–489.

Попова И. П. (2021) Карьерный капитал: концептуальные подходы. *Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение»*, 1: 78–88.

Радаев В.В. (2002) Еще раз о предмете экономической социологии. *Экономическая социология*, 3: 21–34.

Чичканов Н. Ю., Белоусова В. Ю. (2020) Влияние цифровых технологий на бизнес российских компаний сектора интеллектуальных услуг. *Цифровая экономика: бюллетень* [<https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/366167712.pdf>] (дата обращения: 18.09.2021).

Шаповалов В. К. (2020) *Карьерные процессы: социологические и психолого-педагогические интерпретации*. М.: Дашков и К°.

Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Галицкий Е.Б. (2009) Результаты и проблемы подготовки современного специалиста сквозь призму карьерного роста выпускников-менеджеров. *Вопросы образования*, 4: 133–152.

Andresen M., Apospori E., Gunz H. et al. (2020) Careers in context: An international study of career goals as mesostructure between societies' career-related human potential and proactive career behaviour. *Human Resource Management Journal*, 30: 365–391.

Budtz-Jørgensen J., Johnsen C.G., Sørensen B.M. (2019) Against Boundarylessness: The Liminal Career of the Flexible Employee. *Organization*, 26(6), 917–935.

Chichkanov N., Miles I., Belousova V. (2019) Conditions for innovation in KIBS: Evidence from Russia. *Basic Research Program. Working papers Series: Science, Technology and Innovation*, No. WP BRP 92/STI/2019: 1–32.

den Hertog P. (2000) Knowledge-intensive business services as co-producers of innovation. *International Journal of Innovation Management*, 4(4): 491–528

Doroshenko M., Miles I., Vinogradov D. (2014) Knowledge Intensive Business Services: The Russian Experience. *Foresight-Russia*, 8(4): 24–39.

Miles I., Belousova V., Chichkanov N., Krayushkina Zh. (2021) The Impact of the Coronacrisis on KIBS Sector. *Foresight and STI Governance*, 15(1): 6–18.

Morgan D. (2014) *Integrating qualitative and quantitative methods: A Pragmatic approach*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Vinogradov D., Shadrina E. V., Doroshenko M. (2018) KIBS for public needs. *Economia e Politica Industriale*, 45(4): 443–473.

Zieba M. (2013) Knowledge-intensive business services (KIBS) and their role in the knowledge-based economy. *GUT FME Working Paper Series A*, 7. [<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/173303/1/wp-gut-fme-a-07-Zieba.pdf>] (дата обращения: 18.09.2021).

Источники

Accenture, McKinsey и BCG приостанавливают работу в России (2022). *Коммерсантъ* [<https://www.kommersant.ru/doc/5240590>] (дата обращения: 20.03.2022).

CAREER STRATEGIES OF EMPLOYEES IN THE FIELD OF KNOWLEDGE-INTENSIVE BUSINESS SERVICES (ON THE EXAMPLE OF MOSCOW COMPANIES)

Antonina N. Pinchuk^{ab} (antonina.pinchuk27@bk.ru),
Dmitry A. Tikhomirov^{ab},
Svetlana G. Kareпова^a
Milada A. Litovko^b

^a Plekhanov Russian University of Economics, Moscow, Russia

^b Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Citation: Pinchuk A.N., Tikhomirov D.A., Kareпова S.G., Litovko M.A. (2023) Karyernye strategii rabotnikov sfery intellektualnykh delovykh uslug (na primere moskovskikh kompaniy) [Career strategies of employees in the field of Knowledge-Intensive Business Services (on the example of Moscow companies)]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 26(2): 110–134 (in Russian). <https://doi.org/10.31119/jssa.2023.26.2.6>. EDN: XWYDNO

Abstract. The article presents the results of a sociological study aimed at identifying the types of career strategies of modern employees in the field of knowledge-intensive business services. The conceptual framework of the study explicates a subjectivist approach in which career strategies reflect the vector of movement towards subjectively determined career goals, thereby revealing the agency of the subject, his choice of career development direction and actions implemented in this direction. Empirical research materials include data from a questionnaire survey (133 respondents) and 11 interviews conducted in Moscow companies in 2022. The survey data served as the basis for hierarchical cluster analysis, which resulted in the identification of three target segments representing different models of career strategies. Thus, in accordance with the direction of the reproduced actions, cluster profiles of «exemplary», «passive» and «proactive» workers were compiled, personal and individual characteristics and features of respondents' career goals were shown in the context of cluster groups. A separate focus of research attention was directed to subjective assessments of intra-organizational and non-organizational conditions for the implementation of career strategies, which allowed us to consider incentives and barriers to building a career in the field of knowledge-intensive business services. The resulting picture is complemented by interview narratives in which employees of Russian companies talked about their own career prospects in a situation of dynamic changes in the labor market and offered various scenarios for the further development of Russian companies in the field of knowledge-intensive business services in modern conditions.

Keywords: knowledge-intensive business services, career, career strategies, types of career strategies, cluster analysis.

References

- Andresen M., Apospori E., Gunz H., et al. (2020) Careers in context: An international study of career goals as mesostructure between societies' career-related human potential and proactive career behaviour. *Human Resource Management Journal*, 30: 365–391.
- Berman D., Kletzer L., McPherson M., Shapiro M. O. (2008) Vybor vuza, kar'yera, formirovaniye zarabotnoy platy: mikroekonomicheskiy podkhod [Microeconomics of College Choice, Careers, and Wages]. *Voprosy obrazovaniya [Educational Studies Moscow]*, 2: 108–121 (in Russian).
- Budtz-Jørgensen J., Johnsen C.G., Sørensen B.M. (2019). Against Boundarylessness: The Liminal Career of the Flexible Employee. *Organization*, 26(6): 917–935.
- Chichkanov N.Yu., Belousova V.Yu. (2020) Vliyaniye tsifrovyykh tekhnologiy na biznes rossiysskikh kompaniy sektora intellektual'nykh uslug [Impact of Digital Technologies on Russian KIBS]. *Tsifrovaya ekonomika: byulleten [Digital Economy Bulletin]*. [<https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/366167712.pdf>] (accessed: 18.09.2021) (in Russian).
- Chichkanov N., Miles I., Belousova V. (2019) Conditions for innovation in KIBS: Evidence from Russia. Basic Research Program. *Working papers Series: Science, Technology and Innovation*, No. WP BRP 92/STI/2019: 1–32.
- den Hertog P. (2000) Knowledge-intensive business services as co-producers of innovation. *International Journal of Innovation Management*, 4(4): 491–528.
- Doroshenko M., Miles I., Vinogradov D. (2014) Knowledge Intensive Business Services: The Russian Experience. *Foresight-Russia*, 8(4): 24–39.
- Efendiyev A.G., Balabanova Ye.S., Galitskiy Ye.B. (2009) Rezul'taty i problemy podgotovki sovremennogo spetsialista skvoz' prizmu kar'yernogo rosta vypusknikov-menedzherov [Results and Problems of Training a Modern Specialist Through the Prism of Career Growth of Graduate Managers]. *Voprosy obrazovaniya [Educational Studies Moscow]*, 4: 133–152 (in Russian).
- Kotomina O.V. (2016) Prepyatstviya razvitiyu sektora intellektual'nykh delovyykh uslug v Rossii [Obstacles to Knowledge Intensive Business Services Development in Russia]. *Menedzhment i biznes-administrirvaniye [Management and Business Administration]*, 3: 135–144 (in Russian).
- Miles I., Belousova V., Chichkanov N., Krayushkina Zh. (2021) The Impact of the Coronacrisis on KIBS Sector. *Foresight and STI Governance*, 15(1): 6–18.
- Morgan D. (2014) *Integrating qualitative and quantitative methods: A Pragmatic approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Musina-Maznova G.Kh. (2011) Zarubezhnyye i otechestvennyye teoreticheskiye podkhody k izucheniyu ponyatiya «kar'yera» [Foreign and Russian Theoretical Approaches of Studying the Notion of Career]. *Nauka i shkola [Science and School]*, 4: 101–107 (in Russian).
- Podolskaya A.A. (2020) Kar'yernyye strategii zhenshchin-inzhenerov na predpriyatiyakh raketno-kosmicheskoy otrasli: tseli i vozmozhnosti realizatsii [Career Strategies of Female Engineers Employed in Rocket and Space Industry: Goals and Implementation Opportunities]. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskiye i sotsial'nyye peremeny [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes]*, 5: 467–489 (in Russian).

Popova I.P. (2021) Kar'yernyy kapital: kontseptual'nyye podkhody [Career capital. Conceptual approaches]. *Vestnik RGGU. Seriya «Filosofiya. Sotsiologiya. Iskusstvovedeniye»* [RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series], 1: 78–88 (in Russian).

Radaev V. V. (2002) Yeshche raz o predmete ekonomicheskoy sotsiologii [Once Again to the Subject of Economic Sociology]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Journal of Economic Sociology], 3: 21–34 (in Russian).

Shapovalov V.K. (2020) *Kar'yernyye protsessy: sotsiologicheskiye i psikhologo-pedagogicheskiye interpretatsii* [Career processes: sociological and psychological-pedagogical interpretations]. Moscow: Izdatel'sko-torgovaya korporatsiya «Dashkov i K°» (in Russian).

Vinogradov D., Shadrina E. V., Doroshenko M. (2018) KIBS for public needs. *Economia e Politica Industriale*, 45(4): 443–473.

Zieba M. (2013) Knowledge-intensive business services (KIBS) and their role in the knowledge-based economy. GUT FME Working Paper Series A, 7. [<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/173303/1/wp-gut-fme-a-07-Zieba.pdf>] (accessed: 18.09.2021).