

**Т. С. Нагорнова,
А. А. Чикин**

**T. S. Nagornova,
A. A. Chikin**

Цифровая культура как фактор социально-профессиональной мобильности

Digital culture as a factor of social and vocational mobility

***Аннотация.** Исследуется цифровая культура, которая олицетворяет собой новую социально-культурную реальность, во многом определяющую образ жизни, мотивацию, способы и формы коммуникации и поведения человека. Отмечается, что на первый план выходит сетевое поколение, наиболее подверженное влиянию цифровой культуры и все более определяющее сущность, критерии и формы проявления социально-профессиональной мобильности.*

***Abstract.** Digital culture represents a new social and cultural reality, which is mostly, determines lifestyle motivation, methods and forms of communication and human behavior as well. So-called Millennial generation, which is digitally culture determined and increasingly defining essence, criteria and forms of social and vocational mobility, comes to a foreground of modern life.*

***Ключевые слова:** цифровая культура, сетевое поколение, социально-профессиональная мобильность.*

***Keywords:** digital culture, millennials, social and vocational mobility.*

Цифровые технологии сегодня глобально пронизывают разнообразные сферы жизни современного человека: быт, общение, профессиональную деятельность, политику, культуру. Все это позволяет исследователям говорить о формировании новой социально-культурной реальности – цифровой культуре.

Историк и теоретик культуры Д. В. Галкин в своей статье «Digital Culture: методологические вопросы исследования культурной динамики от цифровых автоматов до техно-био-тварей» прослеживает наличие и специфику цифровой культуры на нескольких уровнях. В числе последних можно выделить:

1. Материальный (осязаемый) уровень – вещь, физический объект. Данный уровень содержит в себе всевозможные цифровые устройства (от смартфонов до программного обеспечения) во всем их многообразии.

2. Функциональный (социальный) уровень – институты. Цифровая культура на данном уровне рассматривается как «осуществление институциональных культурных практик с помощью цифровых технологий» [1, с. 15]. Здесь речь идет, в частности, о коммуникационных способностях, отношениях и убеждениях, основных ценностях и традициях различных групп населения.

3. Символический уровень – языки. На этом уровне цифровая культура рассматривается как структура, определяемая прежде всего языками, символами, другими формами выражения мыслей, чувств, эмоций. Образуется сложный пласт грамматических и семантических структур, выкристаллизовывается одна из основополагающих черт цифровой культуры, ее «символическая природа, формирующаяся в логике бинарного языка и языков программирования» [1, с. 15].

4. Ментальный уровень – менталитет. Ментальный аспект цифровой культуры затрагивает ее «укорененность» в психической жизни человека, который принадлежит к данной культуре и формируется как личность на основе свойственных ей установок и ценностей. На этом уровне возникает обширная область мотивов поведения и восприятия, толерантности, отношений к миру, обществу, к самому себе. В результате «открывается очень обширная область вопросов: от некритичного принятия технологического императива или его критического отвержения до новых привычек работы с информацией и цифровыми устройствами» [1, с. 15].

5. Духовный уровень – ценностный. Здесь речь идет о способах формирования и поддержки «духовных ценностей в национальном, межнациональном, этническом и локальном контекстах» [1, с. 15], составляющих в итоге уровень духовной культуры общества.

Отсюда можно сделать вывод, что цифровая культура – феномен, во многом определяющий образ жизни, мотивацию, способы и формы коммуникации и поведения человека в данный исторический период.

Активному формированию цифровой культуры способствует Интернет, который в настоящее время перестал быть техническим инструментом удовлетворения лишь информационных потребностей индивида. Сегодня можно говорить об Интернете как о принципиально новой области социального взаимодействия, куда не только переносятся отдельные сферы человеческой деятельности, но и где генерируются новые. Человек становится неотъемлемой частью сети, поэтому особый интерес представляют исследования, определяющие сущность современной цифровой культуры, ее влияние на мотивацию человека и связь с социально-профессиональной мобильностью.

Цифровая культура сегодня становится фактором, все более воздействующим на социально-профессиональную мобильность и в итоге в значительной мере меняющим модель поведения современного поколения. Возникают новые формы занятости и мобильности, которые фиксируют эмпирические исследования: дауншифтинг, самозанятость, фриланс и т. д. Общие для этих форм занятости черты – это нелинейность карьер и индивидуализация стратегий мобильности.

Профессиональная мобильность выступает одним из направлений социальной мобильности. Для молодежи данная разновидность мобильности является особенно значимой. По мнению М. Н. Реутовой, это обусловлено, в числе прочего, как переходом молодых людей от образования к полноценной трудовой деятельности, так и интеграцией индивида в социально-профессиональную структуру общества, получением человеком экономической независимости [4, с. 188].

Профессиональная мобильность поколения цифровой культуры становится важнейшим элементом социальной мобильности в целом. Обусловлено это тем, что профессиональная сфера все в большей степени выступает сферой развития и реализации склонностей и способностей, удовлетворения потребности молодежи в достижении успеха, обретении некоего престижа, социального статуса. Для молодых людей «самореализация в профессии является неременным критерием достижения социальной зрелости» [4, с. 188].

Как утверждают специалисты сферы рекрутинга, на рынок труда вышло новое поколение, которое трудно мотивировать привычными средствами. Работодатели этим озадачены, но, так или иначе, им приходится менять традиционные подходы в работе с кадрами.

По наблюдениям Ю. Сахаровой, директора портала «HeadHunter Северо-Запад», «у молодых соискателей отчетливо выражено стремление получать удовольствие: от общения, тусовок, работы. Отсюда отношение к деньгам: запросы по ожидаемой заработной плате не всегда соответствуют реальным компетенциям и опыту, что часто вызывает негодование у старшего поколения, привыкшего полагаться только на себя и свои знания. Они готовы участвовать в различных внутрикорпоративных атмосферных околорабочих мероприятиях, им важно внимание к их вкладу. К труду они относятся через призму игры, получения новых знаний, впечатлений, эмоций, а не в парадигме “надо/должен”. Работа для них не самоцель» [Цит. по: 2, с. 67].

И это далеко не все претензии, которые предъявляют работодатели к этому поколению. В журнале «Time» опубликована статья, в которой дается подробная характеристика современного молодого поколения. Первое, на что указывает автор статьи, это «нарциссические расстройства личности», которые у современной молодежи встречаются в три раза чаще, чем у поколения их бабушек и дедушек [3]. Коллекционирование лайков (от англ. *like* – нравится, одобряю) в социальных сетях, Instagram со множеством «селфи» (*selfie* – фотографирование себя на телефон и цифровую камеру) лишь усугубляют обстановку. Примером нарциссического расстройства личности являются и столь популярные в Интернете видеоблоги, создатели которых, стремясь к славе, готовы пробежать голыми по центральной улице города ради дополнительных просмотров их видеороликов в социальных сетях. Они одержимы славой.

На первый план выходит немедленное вознаграждение. Вместо того, чтобы карабкаться вверх по выбранной однажды иерархической лестнице, представители этого поколения стараются в сжатые сроки получить более широкий опыт в нескольких сферах. Материальные ценности, влияние и власть для них менее интересны, чем разнообразие эмоционального опыта [2, с. 69].

С другой стороны, за всеми особенностями поведения сетевого поколения работодатели разглядели потенциал, который можно использовать в развитии компании. Из представителей этого поколения брызжет энергия. Они – движущая сила многих проектов, реализуемых в очень короткое время. Создавать что-то новое с тем, кто не имеет опыта, проще. Они не видят преград перед собой. Вместе с тем, как отмечают исследователи, «значительная часть современной молодежи для расширения возможностей профессиональной мобильности готова к переквалификации и смене места жительства» [4, с. 193].

Все это меняет представления о традиционных основах трудовой и социальной активности населения, когда под воздействием цифровой культуры появляются новые подходы, принципы, факторы, в значительной степени определяющие социально-профессиональную мобильность.

Список литературы

1. Галкин Д. В. Digital Culture: методологические вопросы исследования культурной динамики от цифровых автоматов до техно-био-тварей / Д. В. Галкин // Международный журнал исследований культуры. 2012. № 3. С. 11–16.

2. *Матвеева А.* Амбициозные и бессмысленные / А. Матвеева // Эксперт. 2014. № 3 (882). С. 66–71.

3. *Поколение ЯЯЯ.* О том, почему современное поколение обречено на провал [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.adme.ru/vdohnovenie-919705/pokolenie-yaaya-545955/>.

4. *Реутова М. Н.* Профессиональная мобильность молодежи: двадцать лет спустя / М. Н. Реутова // Научные ведомости БелГУ. Серия: Философия. Социология. Право. 2008. № 14(54), вып. 6. С. 188–199.

УДК 316.44:[316.752:331.1]

М. А. Реньш

M. A. Rensh

Профессиональные ценности как фактор социально-профессиональной мобильности личности

Professional values as a factor of personality's social and professional mobility

Аннотация. Рассматриваются ценностные детерминанты профессиональной идентичности, определяющие противоречивые и непротиворечивые траектории профессиональной мобильности.

Abstract. Article contents the description about contradictory and non-contradictory trajectory of professional mobility in accordance with value determine of vocational identity.

Ключевые слова: ценности, профессиональная идентичность, профессиональная мобильность.

Keywords: values, professional identity, professional mobility.

В современной науке достаточно большое внимание уделяется проблеме профессионального становления личности. Предлагаемые концепции периодизации профессионального развития учитывают большое количество аспектов и включают, как правило, поступательное развитие личности от периода ранней юности до зрелости и старости. Часто авторы различных теорий связывают переход от одной стадии профессионализации к другой с преодолением кризиса мотивационно-операциональной сферы,