

Психолог

Правильная ссылка на статью:

Рубцова Н.Е., Леньков С.Л. Прекарная занятость как предпосылка карьерного серфинга // Психолог. 2024. № 1.
DOI: 10.25136/2409-8701.2024.1.69667 EDN: UOTXTG URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=69667

Прекарная занятость как предпосылка карьерного серфинга

Рубцова Надежда Евгеньевна

ORCID: 0000-0002-1323-4741

доктор психологических наук

профессор кафедры общей психологии и психологии труда Российского нового университета (г. Москва)

105005, Россия, г. Москва, ул. Радио, 22

✉ hope432810@yandex.ru



Леньков Сергей Леонидович

ORCID: 0000-0001-6934-3229

доктор психологических наук

профессор, главный аналитик Управления координации научных исследований Российской академии образования

119121, Россия, г. Москва, ул. Погодинская, 8

✉ new_psy@mail.ru



[Статья из рубрики "Профессиональная психология"](#)

DOI:

10.25136/2409-8701.2024.1.69667

EDN:

UOTXTG

Дата направления статьи в редакцию:

25-01-2024

Аннотация: Предметом исследования является концептуализация феномена карьерного серфинга и прекаризации труда как предпосылки его проявления. Объектом исследования являются феномены прекарная занятость и карьерный серфинг. Авторы подробно рассматривают такие аспекты темы как роль карьерного серфинга в ракурсе концепции текущей современности; многоплановые проявления карьерного серфинга, в

результате обобщения которых выделены разновидности прекаризации (смена работы, вида труда, сферы труда, направления профессионального или карьерного развития; поиск и оценка вакансий или работодателей, направлений профессиональной подготовки и/или учебных заведений; транснациональный карьерный серфинг); амбивалентный характер карьерного серфинга, включающего как позитивные, так и негативные проявления; взаимосвязи и качественные различия карьерного серфинга с явлениями социального серфинга и трудовой мобильности. Для достижения цели использованы концептуально-теоретический анализ, предметно-категориальный анализ, систематизация, обобщение результатов научных исследований и данных социальной практики. Дизайн включил решение задач: выделение сущностных признаков и разновидностей проявлений карьерного серфинга; дифференциация карьерного серфинга с рядом близких понятий, характеризующих неустойчивость карьерного развития; систематизация причин и проблем изучения карьерного серфинга. Основными выводами проведенного исследования являются: 1) Карьерный серфинг представляет собой многоплановое явление, состоящее в смене траектории профессионального и/или карьерного развития. К разновидностям карьерного серфинга относятся смена и/или поиск: места работы, должности, вида труда, профессии, специальности, сферы или направления профессионального или карьерного развития. Таким образом, прекаризация труда иллюстрирует проявление карьерного серфинга; 2) В методологическом плане карьерный серфинг – это социальный и психологический конструкт, имеющий глубокие связи с конструктами социального серфинга, мобильности, текучей современности и др.; 3) Причины расширения и развития карьерного серфинга разнообразны и включают: трансформацию рабочих мест и видов труда (в том числе, под влиянием цифровизации), развитие гибких форм трудовой занятости, расширение географических и социальных миграций и др.; 4) По своей социальной роли карьерный серфинг амбивалентен и включает последствия как конструктивные (например, совладание с ситуациями карьерной и социальной неопределенности), так и деструктивные. Новизна исследования заключается в авторском обобщении результатов теоретико-методологического анализа изучаемых феноменов и обосновании определения карьерного серфинга.

Ключевые слова:

карьера, прекаризация, карьерный серфинг, карьерное развитие, профессиональное развитие, социальный серфинг, мобильность, е-занятость, текучая современность, фриланс

В нестабильных социально-экономических условиях традиционные теории карьерного развития стали утрачивать прогностическую суть [\[13\]](#). В силу цифровой трансформации общества, с появлением современной формы занятости, такой как е-занятость, включающей дистанционную и гибридную формы работы, изменения в процессах профессионального развития остро ставят вопросы о предсказуемых переменах в профессиональной карьере [\[20\]](#). Отмечается, что снизилась актуальность традиционных психологических классификаций сферы труда [\[10\]](#), изменились концептуальные подходы к пониманию профессии, карьеры, рабочего места [\[21\]](#). В этой связи возросла необходимость клиентов в обращении за квалифицированной помощью к профконсультантам с целью решения задач поиска работы и сбалансированного построения карьеры [\[1\]](#).

В данном исследовании сфокусировано внимание на интенсивно развивающихся явлениях – нестабильной занятости и карьерном серфинге, состоящих в частой смене места работы, должности, вида труда и др. В научной литературе карьерный серфинг как целостный феномен пока не получил широкого внимания. При этом явление представляется массовым и усиливающимся. Таким образом, основанием для организации исследования стало объективное противоречие между фактической важностью феноменов прекаризации и карьерного серфинга и их недостаточной изученностью. Цель исследования – описание, анализ и концептуализация феномена карьерного серфинга и прекаризации труда как предпосылки его проявления.

Для достижения указанной цели были использованы концептуально-теоретический анализ, предметно-категориальный анализ, систематизация и обобщение результатов научных исследований и данных социальной практики. Дизайн исследования включил решение следующих задач: анализ проявлений карьерного серфинга, направленный на выделение его разновидностей и сущностных признаков; дифференциация понятия карьерного серфинга с рядом близких понятий, характеризующих динамичность и неустойчивость карьерного развития; систематизация и обобщение причин, последствий и проблем изучения карьерного серфинга.

Проявления карьерного серфинга разнородны. Среди них одним из наиболее массовых является *смена работы* (job hopping), которая к настоящему времени приобрела глобальный характер. Так, по данным исследований, проведенных в разных странах, от 27% до 33% нынешних работников собираются поменять компанию-работодателя в течение ближайших двух лет [\[22\]](#). Специфическим подвидом карьерного серфинга как смены работы является его радикальное проявление, состоящее в смене сферы труда и/или ключевых трудовых функций, т.е., по сути, направления профессионального и карьерного развития. Например, все более массовыми становятся прецеденты «двойной», «тройной» и т.д. карьеры [\[12\]](#).

В зарубежной литературе интенсификацию смены работы часто связывают с поколениями Y (миллениалов) и Z. Так, по данным компании Zipria (2022) миллениалы в возрасте от 25 до 34 лет оставались на одной работе в среднем 2,8 года, в то время как работники в возрасте от 55 до 64 лет – 9,9 лет [\[23\]](#). По данным компании Lever (2022) 65% представителей поколения Z планировали сменить работу в течение года [\[17\]](#).

Российские исследователи также применяют теорию поколений, однако широкое развитие карьерного серфинга в нашей стране началось под влиянием иных причин – в период «перестройки», когда значительная часть трудоспособного населения бралась за любую подвернувшуюся работу, часто не связанную с предыдущим опытом, квалификацией и, тем более, индивидуальными предпочтениями. Хотя в последующем общемировые тенденции межпоколенческих различий, безусловно, также стали вносить вклад в распространение карьерного серфинга в России. Вместе с тем, вопросы развития карьерного серфинга в нашей стране, особенно в период 1985-2000 гг., фактически остаются открытыми.

Таким образом, уже в период «перестройки» карьерный серфинг в России достиг значительных масштабов. При этом проявился его амбивалентный характер: с одной стороны, очевидны его негативные последствия (снижение профессионализма, уменьшение профессионально-личностной самореализации и др.), но с другой, подобный вынужденный серфинг помог людям и трудовым организациям пережить очередное «смутное время», сохранить возможности последующего профессионального развития.

«Серфинг во время пандемии» (surfing the pandemic) рассматривают как конструктивную стратегию выживания в условиях трудностей применительно не к работнику, а к фирмам, связывая ее с проявлениями адаптивности, эластичности, предпринимательской креативности [15].

Для отечественных трудовых организаций распространено частое и существенное обновление трудового коллектива [7], а текучка кадров в масштабе до 50% списочного состава считается нормой рынка (цит. по [2]).

Качественно иным проявлением карьерного серфинга является *серфинг работы* (job surfing), т.е., по сути, поиск вакансий. Например, в Нидерландах с 2015 г. функционирует веб-сайт (<https://jobsurfing.nl/home>), созданный компанией JobSurfing и обеспечивающий как поиск работы, так и обмен компаний сотрудниками. Серфинг работы сегодня обычно осуществляется с помощью интернета, являясь разновидностью веб-серфинга.

Важные специфические (допрофессиональные) проявления карьерного серфинга связаны с выбором направления профессиональной подготовки и учебного заведения. Например, современные абитуриенты часто подают документы для поступления сразу во множество вузов, а нередко – на несколько разнородных направлений подготовки; другое проявление состоит в смене специальности, которая часто встречается при переходе от бакалавриата к магистратуре; еще одно проявление можно соотнести с получением разнородного мозаичного образования, которое современные молодые люди часто получают в рамках множества краткосрочных курсов и тренингов [7].

Специфической разновидностью карьерного серфинга можно также считать периодические состояния безработного и переподготовки, на которые обратил внимание В.А. Толочек, рассматривая современную специфику карьерного развития [12].

Особой разновидностью (охватывающей серфинг и работы, и образования) является *транснациональный карьерный серфинг*, развивающийся в рамках дистанционной занятости, получения образования или вида на жительство за границей, академического обмена, трудовой миграции и др. [7].

Таким образом, проявления карьерного серфинга многогранны. Карьерный серфинг – это многоплановое явление, состоящее в относительно быстрой и частой смене траектории профессионального и/или карьерного развития.

Некоторые характеристики социального серфинга можно спроецировать и на карьерный серфинг, например: социальный серфинг представляет собой разновидность преимущественно горизонтальной социальной мобильности в виде перехода от одного проекта к другому; при этом проектный характер активности не исключает вертикальной ориентации, однако она принимает вид спирали, в которой происходит переход от простых проектов к сложным, от неэффективных к эффективным [7]. Вместе с тем, понятие социального серфинга является более общим, порождающим, т.к. такой серфинг проявляется: а) на многих этапах жизненного пути – в детстве, подростковом возрасте, юности, молодости (а иногда и далее); б) во многих жизненных ситуациях (обучения, социализации и др.) и сферах (например, романтических и брачных отношений, выбора места жительства, присоединения к сообществам и др.) [4].

Разновидностью социального серфинга является карьерный серфинг, охватывающий периоды профессионального самоопределения и образования, трудоустройства,

трудовой деятельности, а также ситуации смены и поиска рабочих мест, видов труда, траекторий карьерного развития и др.

Карьерный и социальный серфинг в общем случае амбивалентны: скользящий, поверхностный характер социальной или карьерной идентичности может быть обусловлен не столько неким легкомысленным отношением к жизни (карьере), сколько естественной поисковой активностью в условиях недостатка личностного и профессионального опыта. При этом со временем маркер «легкой смены» получает противовес в виде накопленного позитивного опыта, способствующего стабилизации социальных отношений (в том числе, карьерной позиции) и резистентности к соблазнам бесконечного улучшения. Опант карьерного выбора с какого-то момента начинает понимать, что привлекающие обещания работодателя не всегда соответствуют действительности, что в каждом виде труда есть свои трудности, что высокий заработок требует квалификации, опыта и значительных трудовых затрат.

Многие авторы обращают внимание на разнородные обоснования наблюдаемой эпохи тотальной неустойчивости и неопределенности и используя для этого различные конструкты. Так, широкую известность имеет концепция *текущей современности* (liquid modernity) [31], выражающая современную специфику различных сторон жизнедеятельности человека и общества, в том числе, многих причин и проявлений карьерного серфинга. Разнородные проявления карьерного серфинга часто описываются также в терминах *мобильности* (mobility) – социальной, профессиональной, карьерной и иной, охватывающей, в том числе, географические и социальные миграции. Это, например, *мобильность талантов*, интенсивное развитие которой наблюдается в последние годы и связывается с возрастанием возможностей личностного и карьерного развития [18].

С другой стороны, выявлены и негативные аспекты профессиональной мобильности. Так, на выборке работников южнокорейских фирм установлено, что нестабильная работа значительно снижает осмысленность и субъективную значимость работы, а в конечном итоге приводит к повышению намерений сменить работу и текучести кадров [16].

Трудовая мобильность и карьерный серфинг связаны с общностью социально-психологических оснований. Так, среди представителей российской молодежи в возрасте от 14 до 30 лет 30% готовы работать в любой сфере – главное, чтобы был достойный заработок [11]. В противовес этому, современные работодатели зачастую обеспокоены, в первую очередь, погоней за как можно более дешевой рабочей силой, в том числе, квалифицированной [19], что также способствует усилению трудовой мобильности и карьерного серфинга.

Выделяя отличия карьерного серфинга и релевантной мобильности (социальной, карьерной, профессиональной), можно отметить, что мобильность, в отличие от серфинга, не обязательно связана с поисковой активностью – она может быть вынужденной; кроме того, мобильность может быть одноразовой, в то время как серфинг – это *повторяющаяся мобильность*.

Одна из объективных причин развития карьерного серфинга состоит в увеличении гибкой занятости, включающей: краткосрочные контракты, аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс, гибкие системы занятости; неполную, проектную, временную занятость; работу из дома и иные дистанционные формы работы, предпринимательство, самозанятость и др. [8]. Возрастание гибкой занятости отражает развитие гиг-экономики (gig economy)

[12]. В США внештатная и независимая работа продолжает расти быстрее, чем традиционная занятость, и к настоящему времени охватывает 36% американской рабочей силы [20].

Ключевыми факторами, обеспечивающими гибкость занятости, являются глобальная цифровизация, а также процессы развития киберпространства, киберсоциализации, цифровой образовательной среды, виртуального взаимодействия, внедрения новых информационных технологий, связанных с большими данными, облачными структурами, искусственным интеллектом, роботами и др. [22].

Цифровизация является одной из ключевых детерминант еще одной объективной причины расширения карьерного серфинга – трансформации содержания профессиональной деятельности. За последние три года рабочие места изменились быстрее, чем за предыдущие 30 лет, а ключевым фактором трансформации экономики в ближайшие пять лет останется внедрение новых технологий, в первую очередь, цифровых; при этом наблюдается широкое изменение требуемых от работников навыков [22].

С другой стороны, фактором развития карьерного серфинга является расширяющаяся симплификация и депрофессионализация труда: так, около 75% рынка труда в большинстве промышленно развитых стран мира составляет работа, состоящая в выполнении повторяющихся задач, не требующих особых усилий в решении проблем или обучении [19].

Развитие транснационального карьерного серфинга связано с интенсивной глобализацией [19], расширением транснациональной миграции и мобильности, в том числе, связанной с развитием инноваций в образовании [14]. Так, по данным фирмы Mercer в 2023-2024 гг. ожидается увеличение таких видов мобильности как международные удаленные работники и иностранцы, нанятые за рубежом или на месте (цит. по [18]).

Многие авторы выявили негативные социальные и экономические последствия неопределенности, недооформленности карьерного выбора и карьерных амбиций в молодом возрасте (цит. по: [8]).

С другой стороны, на конструктивные возможности карьерного серфинга указывает следующая мысль В.И. Ильина: серфер ищет в пространстве видов занятости место, адекватное своим способностям и интересам, что вполне традиционно, но принципиальное отличие состоит в том, что «человек колеи» склонен смириться с судьбой, даже совершив ошибку, в то время как серфер рассматривает ее как эпизод, от которого можно оттолкнуться и продолжить поиски [7].

Одним из психологических оснований карьерного серфинга можно считать распространенную среди молодежи прагматическую установку, выраженную в готовности к гипермобильности – смене работы или места жизни при условии получения выгодного трудового приглашения [5]. Согласно данным компании Get Experts, за последние пять лет приоритеты россиян в работе поменялись: ключевым фактором, мотивирующим сотрудников оставаться на прежнем месте работы, теперь являются не возможности карьерного роста и интересные задачи (как было раньше), а комфортные условия труда (цит. по [2]).

Характеризуя последствия широкого распространения карьерного серфинга, можно отметить следующее. Работа больше не является надежной осью, вокруг которой группируются самоопределения, идентичности и жизненные планы – теперь она оценивается по способности быть интересной и удовлетворяющей не столько этическое призвание производителя, сколько «эстетические потребности и желания потребителя, искателя острых ощущений и коллекционера переживаний» [3]. Однако, с нашей точки зрения, отмеченная неспособность человека сделать работу «надежной осью» жизненного пути, хотя и получила широкое распространение, является разновидностью искусственной, «выученной» беспомощности, основанной на культах индивидуализма и потребления.

Другими словами, такой путь социогенеза является антропологически тупиковым, поэтому требует конструктивного преобразования, и подобные возможности, безусловно, есть. Это обстоятельство признает и Бауман, отмечая, что все сводится к силе рассматриваемой личности, а текущая среда современности будет способствовать разнообразию стратегий выживания (Бауман, 2008, с. 192), хотя современный «мягкий капитализм» (soft capitalism) не менее тверд и жесток, чем его «жесткий» предок (Бауман, 2008, с. 236). С этим согласуется мнение о том, что в условиях современного капитализма многие люди в своей работе чувствуют себя беспомощными и ощущают безнадежность карьерных перспектив (Nydegger, Enides, 2017, p. 200), находясь в постоянных поисках дополнительных источников заработка для закрытия своих финансовых обязательств (кредитов, ипотек и др.).

Вместе с тем, если рассматривать карьерный серфинг как одну из стратегий формирования индивидуального «человеческого капитала», можно в полной мере согласиться с мыслью о том, что капитализация человеческих ресурсов зависит не только от рыночной ситуации, но и от субъектности их обладателей, т.е. от «наличия желания, воли и способности использовать свои ресурсы в качестве капитала в контексте имеющихся условий» (Ильин, 2023, с. 32). Аналогично, конструктивный карьерный серфинг можно рассматривать как стратегию формирования внутренних, субъектных ресурсов. Можно также выделить некоторые практические меры, способствующие позитивизации карьерного серфинга:

- увеличение вовлеченности в работу, социальные и профессиональные взаимодействия, жизнь трудовой или образовательной организации: к настоящему времени накоплено множество данных, показывающих что такое увеличение вовлеченности в сфере труда способствует снижению текучести кадров, удержанию талантов, увеличению удовлетворенности трудом, повышению инновационности труда, а в сфере образования – снижению уровня отчислений, повышению результативности и завершенности освоения образовательных программ (Павлова и др., 2023);
- переход от карьерного пути к карьерному портфолио: карьера в современных условиях (а тем более – карьера будущего) – это «не восхождение по карьерной лестнице, а портфолио, которое нужно курировать» (Rinne, 2023);
- целенаправленная работа по формированию предпосылок и условий реализации конструктивного карьерного серфинга (включая профориентацию, компетентность профессионального выбора и развития, адекватное профессиональное самоопределение и др.), а также по профилактике и купированию факторов деструктивного карьерного серфинга – как внешних, так и внутренних (в том числе, личностных, таких как приоритет эгоцентрических и потребительских ценностно-смысловых ориентаций).

По итогам исследования можно сформулировать следующие выводы. Карьерный серфинг представляет собой многоплановое явление, состоящее в смене траектории профессионального и/или карьерного развития. К разновидностям карьерного серфинга относятся смена и/или поиск: места работы, должности, вида труда, профессии, специальности, сферы или направления профессионального или карьерного развития. Таким образом, прекаризация труда иллюстрирует проявление карьерного серфинга.

В методологическом плане карьерный серфинг – это социальный и психологический конструкт, имеющий глубокие связи с конструктами социального серфинга, мобильности, текучей современности и др. Причины расширения и развития карьерного серфинга разнообразны и включают: трансформацию рабочих мест и видов труда (в том числе, под влиянием цифровизации), развитие гибких форм трудовой занятости, расширение географических и социальных миграций и др. По своей социальной роли карьерный серфинг амбивалентен и включает последствия как конструктивные (например, совладание с ситуациями карьерной и социальной неопределенности), так и деструктивные. В целом карьерный серфинг имеет перспективы продолжения эмпирических исследований, включающих сравнительный анализ динамики феномена прекарной занятости в разных регионах России, разработку средств психодиагностики, мониторинг актуального состояния различных видов карьерного серфинга.

Библиография

1. Александрова Е.А. Актуальные проблемы деятельности профконсультантов в современных условиях рынка труда // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2023. Т. 46, № 4. С. 186-202. <https://doi.org/10.11621/LPJ-23-44>.
2. Адлейба С. Сотрудники выбрали бенефиты: Какие критерии заставляют россиян не менять работу // Коммерсантъ. 16.11.2023. URL: <https://www.kommersant.ru/doc/6339075> (дата обращения 25.01.2024).
3. Бауман З. Текучая современность / пер. с англ. под ред. Ю.В. Асочакова. СПб.: Питер, 2008. 240 с.
4. Вержибок Г.В. Социальный серфинг как показатель зондирования ценностной сферы и ментальности молодежи // Социально-психологические проблемы ментальности/менталитета. 2021. № 17. С. 32-41. DOI:10.35785/978-5-88018-646-4-2021-17-32-41
5. Домбровская А.Ю., Пырма Р.В., Батанина И.А. Профессиональные стратегии российской молодежи в условиях цифровизации и их репрезентация в социальных медиа: результаты комплексного прикладного анализа // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 5(153). С. 162-182. DOI:10.14515/monitoring.2019.5.09
6. Ильин В.И. «Человеческий капитал» как категория качественной социологии // Социологические исследования. 2023. № 3. С. 32-41. DOI:10.31857/S013216250025139-5
7. Ильин В.И. Социальный серфинг как модель молодежного образа жизни // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 1(149). С. 28-48. DOI:10.14515/monitoring.2019.1.02
8. Минина Е.В., Павленко Е.С., Кирюшина М.А., Якубовская А.А. Карьерное консультирование в современном мире. М.: НИУ ВШЭ, Институт образования, 2021. 102 с.
9. Павлова Е.В., Краснорядцева О.М., Лейфа А.В., Плутенко А.Д., Еремина В.В., Бодруг Н.С., Леонов А.К., Бобылева А.А. Вовлеченность студенческой молодежи в

- пространство жизнеосуществления: проблема концептуализации феномена в новых социокультурных условиях: монография. Чебоксары: Среда, 2023. 296 с.
DOI:10.31483/a-10529
10. Рубцова Н.Е., Ленков С.Л. Психологическая структура профессиональной направленности. – М.: Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2023. – 324 с.
 11. Соколова М.В., Петросян Д.И. Желаемая социально-трудовая мобильность: взгляд молодежи // Общество: социология, психология, педагогика. 2019. № 2(58). С. 13-18. DOI:10.24158/spp.2019.2.1
 12. Толочек В.А. Профессиональная карьера: открытые вопросы. Часть 1 // Организационная психология. 2022. Т. 12, № 4. С. 9-28. DOI:10.17323/2312-5942-2022-12-4-9-28
 13. Толочек В.А. Профессиональная карьера как предмет психологического исследования // Ярославский педагогический вестник. 2023. № 2(131). С. 145-154. DOI:10.20323/1813-145X_2023_2_131_145
 14. Bitschnau M., D'Amato G. Continuum, process, and dyad: three readings of the migration-mobility nexus // Migration Studies. 2023. DOI:10.1093/migration/mnad023
 15. Conz E., Magnani G., Zucchella A., De Massis A. Responding to unexpected crises: The roles of slack resources and entrepreneurial attitude to build resilience // Small Business Economics. 2023. V. 61. P. 957-981. DOI:10.1007/s11187-022-00718-2
 16. Jung J., Kim B.-J., Kim M.-J. The effect of unstable job on employee's turnover intention: The importance of coaching leadership // Frontiers in Public Health. 2023. V. 11. Article 1068293. DOI:10.3389/fpubh.2023.1068293
 17. Lever [Inc.]. 2022 Great Resignation: The State of Internal Mobility and Employee Retention Report. Lever, February 2022. URL: <https://www.lever.co/research/2022-internal-mobility-and-employee-retention-report/> (дата обращения 25.01.2024).
 18. Meier O. 2023 talent mobility trends: mid-year review // Mercer website. 2023. URL: https://mobilityexchange.mercer.com/insights/article/2023-talent-mobility-trends-mid-year-review#_edn4 (дата обращения 25.01.2024).
 19. Nydegger R., Enides C. The Psychology of work: Changes in the 21st century // International Business & Economics Research Journal. 2017. V. 16, № 3. P. 197-207.
 20. Rinne A. It's Time to Rethink Traditional Career Trajectories // Harvard Business Review. October 19, 2023. URL: <https://hbr.org/2023/10/its-time-to-rethink-traditional-career-trajectories> (дата обращения 25.01.2024).
 21. van der Laan L., Ormsby G., Fergusson L., McIlveen P. Is this work? Revisiting the definition of work in the 21st century // Journal of Work-Applied Management. 2023. V. 15, № 2. P. 252-272. DOI:10.1108/JWAM-04-2023-0035
 22. WEF (World Economic Forum). Future of Jobs Report 2023. Geneva, Switzerland: World Economic Forum, May 2023. 295 p. URL: https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (дата обращения 25.01.2024).
 23. Zippia Team. How long do millennials stay at a job? // Zippia. Jun. 29, 2022. URL: <https://www.zippia.com/answers/how-long-do-millennials-stay-at-a-job/> (дата обращения 25.01.2024)

Результаты процедуры рецензирования статьи

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не

раскрывается.

Со списком рецензентов издательства можно ознакомиться [здесь](#).

Объектом исследования в предложенной рукописи выступает карьерный серфинг, предметом же фактически его социальные характеристики. Работа имеет несомненную актуальность по причине того, что рассматривает социальное явление сравнительно редко анализируемое научными методами, при этом ставшее неотъемлемой частью нашей жизни. Действительно, ещё сравнительно недавно частая смена работы воспринималась как явная отрицательная характеристика человека, для современного же поколения это абсолютная норма. Традиционные клише о нестабильности и изменчивости социальной среды, на наш взгляд, не могут быть достаточными в плане научного объяснения этого явления, поскольку мир в целом никогда не был слишком стабильным. Так существует реальная методологическая необходимость изучения социальных, психологических и других предпосылок частой смены работы, что будет иметь и прикладное экономическое значение в плане изучения проблемы управления текучестью кадров. Изложенные рассуждения, на наш взгляд, определяют реальную новизну исследования.

С методологической точки зрения работа является сугубо теоретической.

Заслуживает внимания хорошая реализация методологии исследования в плане категориального анализа. По нашему мнению, текст на высоком уровне раскрывает сущность, структуру и содержание карьерного серфинга. Отметим также тезисные и содержательные выводы автора, не повторяющие текст, а содержащие конкретные предложения.

Работа выполнена с соблюдением требований научного стиля с языковой точки зрения. Перечень литературы с содержательной точки зрения соответствует текстовому наполнению.

Статья может вызвать интерес у весьма широкой аудитории, поскольку посвящена теме, которая в действительности затрагивает многих людей, не только с точки зрения научных интересов, но и в личном плане.

Отметим ряд замечаний.

Статья выиграла, если бы текст был разбит на отдельно озаглавленные части, сплошной текст воспринимается сложнее.

Вся формулировка актуальности отмечена ссылками, обычно в этой части текста ожидаются собственные мысли автора.

С содержательной точки зрения в порядке вступления в дискуссию отметим, что желательно было бы более четко дифференцировать частую смену работы вызванную высокой востребованностью и, наоборот, невостребованностью. Действительно, ситуации когда человек хочет постоянно пробовать новое для развития и берется за любую причем разную работу являются совершенно различными психологическими параметрами. В тексте это упоминается вскользь, однако, желательно было бы видеть сопоставительный анализ.

В качестве вывода отметим, что указанные замечания имеют рекомендательный характер, они ни в коей мере не снижают содержательную ценность исследования и не отменяют понимания того, что представленная статья является самостоятельной целостной работой, выполненной на актуальную и социально-наущную тематику с соблюдением основных требований, предъявляемых к теоретическим работам подобного рода, и заслуживает публикации в рецензируемом издании.