

**Онлайн-образование как инструмент управления карьерой в условиях
прекаризации (социологический анализ)**

Научный руководитель – Ксенофонтова Елена Геннадьевна

Грешилова Валентина Вадимовна

Студент (магистр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Социологический факультет, Кафедра социологии организаций и менеджмента, Москва, Россия

E-mail: valya_greshilova@mail.ru

Современный рынок труда характеризуется фундаментальными изменениями, которые связаны с цифровой трансформацией: рост нестандартных форм занятости, размывание традиционных профессиональных траекторий. Представленные процессы требуют от работников непрерывного, постоянного обучения, адаптации и самостоятельного управления собственной карьерой.

В социологической теории данный феномен определяется через понятие «прекаризации» то есть понятия неустойчивости, нестабильности и отсутствия возможных социальных гарантий. Прекариат как новый социальный класс, описывается в работах Ж. Тоценко [5] и Г. Стэндинга[4], описанный класс характеризуется не только нестабильной занятостью, но и необходимостью самостоятельно нести возможные риски, которые могут быть связаны с профессиональным развитием, повышением квалификации и поддержанием конкурентоспособности на рынке труда. В условиях прекаризации, работники вынуждены искать новые инструменты управления карьерой, в данном случае онлайн-образование считается ключевым способом координации собственной карьеры.

Корпоративная социальная ответственность в сфере управления человеческими ресурсами традиционно включала в себя такие этапы как: обучение сотрудников, их развитие, создание условий для профессионального роста, обеспечение социальных гарантий. В условиях прекаризации значительная часть работников оказалась вне корпоративных систем поддержки-фрилансеры, самозанятые, работники с неполной занятостью, сотрудники малых предприятий, где отсутствуют отделы обучения и развития. Для названных категорий функция управления профессиональным развитием полностью перекладывается на человека, что требует от него новых компетенций и ресурсов для их применения.

Необходимо отметить, что понимание роли образования в карьерном развитии определяется тремя подходами. Институциональный подход, который рассматривает образование как систему, встроенную в социальные институты и обеспечивающую воспроизводство профессиональных структур, что представлено в работе Э. Гидденса[2].

Второй подход является индивидуалистическим, по представлению З. Баумана[1], акцентирует внимание на образовании как ресурсе личностного роста и самореализации. Третий подход, по Д. Прайсу[3], считается компромиссным, так как рассматривает образование как связующее звено между потребностями экономики и запросами индивидов.

Для понимания роли онлайн-образования и его функционирования в качестве инструмента управления карьерой, необходимо рассмотреть его ключевые характеристики. Во-первых доступность, которая определяется возможностью получать знания независимо от местоположения и социального статуса. Также гибкость, а именно возможность выстраивать индивидуальную траекторию обучения, совмещая с другой занятостью или иными обстоятельствами. В-третьих, его практическая ориентированность-фокус на конкретных

навыках, которые востребованы на рынке труда. При этом сетевая организация, проявляющаяся через возможность включения в профессиональные сообщества и получения обратной связи.

В условиях прекаризации онлайн-образование выполняет компенсаторную функцию, замещающая отсутствующую институциональную поддержку со стороны работодателей. Онлайн-образование становится не только способом получения новых знаний, но и ключевым инструментом управления карьерой, что позволяет индивидам адаптироваться к нестабильности рынка труда и осваивать новые ниши профессий, тем самым поддерживать свою конкурентоспособность. Вместе с тем, эффективность использования этого инструмента зависит от наличия у индивида культурного и цифрового опыта, что может порождать новые возможные формы социального неравенства и потребовать отдельного внимания как со стороны исследователей, так и со стороны разработчиков социально-образовательной политики.

Источники и литература

- 1) Бауман З. Индивидуализированное общество / З. Бауман – М.: Логос, 2002.
- 2) Гидденс Э. Последствия современности / Э. Гидденс. – М.: Праксис, 2011.
- 3) Прайс Д. Открыто: как мы будем жить, работать и учиться / Д. Прайс. – М.: Эксмо, 2015.
- 4) Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс / Г. Стэндинг. – М.: Ад. Маргинем Пресс, 2014.
- 5) Тощенко Ж. Т. Прекариат: от протокласса к новому классу / Ж. Т. Тощенко. – М.: Наука, 2018.