

УДК 316.477

DOI: 10.28995/2073-6401-2021-1-78-88

## Карьерный капитал: концептуальные подходы

Ирина П. Попова

*Институт социологии Федерального научно-исследовательского  
социологического центра РАН, Москва, Россия,  
irina\_porova@list.ru*

*Аннотация.* В статье рассматриваются подходы к исследованию карьерного капитала с точки зрения проблематики условий профессионального развития работников. Этот концепт сформировался в рамках междисциплинарных исследований карьеры, с опорой на концепции человеческого, социального и культурного капиталов, как один из инструментов понимания новых процессов в сфере труда. Содержание этих процессов определяет, в том числе, растущее разнообразие моделей карьер и необходимость их адаптации к организационным стратегиям. Внимание фокусируется на двух основных направлениях исследования этого концепта: в рамках одного из них он рассматривается как инструмент для управленческих практик в современных организациях; в рамках другого – в перспективе развития теории карьеры. Сделаны выводы о том, что подходы к рассмотрению карьерного капитала основаны на междисциплинарном взаимодействии и понимании многоуровневого контекста карьеры в исследованиях организаций. Выделены группы факторов инфраструктуры среды для возможностей профессионального продвижения, обучения работников, индивидуального карьерного успеха.

*Ключевые слова:* карьерный капитал, человеческий капитал, профессиональная карьера, карьерная система, исследования карьер

*Для цитирования:* Попова И.П. Карьерный капитал: концептуальные подходы // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2021. № 1. С. 78–88. DOI: 10.28995/2073-6401-2021-1-78-88

## Career capital. Conceptual approaches

Irina P. Popova

*Institute of Sociology of the Federal Center  
of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences,  
Moscow, Russia, irina\_popova@list.ru*

*Abstract.* This article considers approaches to studying the career capital in the interdisciplinary career studies from the point of view of the creating conditions issues for professional development of employees. The concept was formed within the framework of the interdisciplinary career research, based on the concepts of the human, social and cultural capital, as one of the tools for understanding new processes in the field of labor. The content of those processes determines, among other things, the growing variety of career models and the need to adapt them to organizational strategies. Attention is focused on studying those concepts in two principal directions: considering it as a tool for management practices in modern organizations and considering it in the perspective of the career theory development.

Conclusions are drawn that approaches to considering career capital are based on interdisciplinary interaction and understanding of the multilevel context of a career in the organizations research. Groups of environmental infrastructure factors are identified for the development of professional promotion opportunities; professional training of employees; individual career success.

*Keywords:* career capital, human capital, professional career, career system, research of careers

*For citation:* Popova, I.P. (2021), "Career capital. Conceptual approaches", *RSUH/RGGU Bulletin. "Philosophy. Sociology. Art Studies" Series*, no. 1, pp. 78–88, DOI: 10.28995/2073-6401-2021-1-78-88

### *Постановка проблемы*

Карьерный капитал – понятие, которое представляет интерес в исследовании эффективности условий профессионального развития работников в современных организациях. Оно сформировалось в рамках междисциплинарных исследований карьеры, в которых анализируются процессы в сфере труда, связанные с растущим разнообразием моделей карьер и необходимостью решать новые задачи создания условий и структур для них в балансе со стратегиями развития организаций [Попова 2020]. Применение этого концепта определяется задачами анализа вопросов инвестирования в различные аспекты профессионального развития со стороны

работников и организаций. Специфика анализа – в фокусировании внимания на процессах приобретения и поддержания людьми умений и компетенций, профессионального опыта и достижений, сетей взаимосвязей, не ограничивающихся пределами одной компании, отрасли, профессии. Карьерный капитал формируется на протяжении всей занятости индивида под влиянием различных факторов, от организационных до личностных.

Цель данной работы – рассмотреть основные концепции карьерного капитала в рамках создания условий и структур профессионального развития работников. Мы сосредоточим внимание на двух основных направлениях: одно из них связано с перспективой теории карьеры, другое рассматривает концепт как инструмент для управленческих практик в современных организациях.

### *Подходы в рамках концепций «новой карьеры»*

История термина берет свое начало в исследованиях тенденций в сфере занятости, в связи с процессами в глобальной экономике знаний и концептуализацией так называемой *новой карьеры* в гибких формах занятости [Arthur et al. 1999]. Использование этого термина связано также со складыванием новых типов карьер в условиях высокой межорганизационной мобильности и комбинаций различного опыта работы, которые рассматривались как взаимосвязанные части одного карьерного пути [Defilippi, Arthur 1994; Arthur 2008]. Одной из первых публикаций принято считать работу, где внимание обращается к понятию карьерных компетенций, подчеркивается растущее несоответствие между уровнями анализа, ориентированными на личностные или организационные факторы [Defilippi, Arthur 1994]. Авторы утверждали, что накопление компетентности на уровне личности отвечает принципам «безграничной» (т. е. не ограниченной рамками одной организации) карьеры. Такие принципы концентрируют внимание на взаимовлиянии различных типов капитала при построении карьеры [Defilippi, Arthur 1994]. Развитие представлений об образовании и накапливании компетенций в рамках внутриорганизационных и межорганизационных переходов позволило авторам сформулировать концепцию карьерного капитала, которая уточняется в более поздней работе: под карьерным капиталом понимается совокупность нефинансовых ресурсов, которые человек способен привлечь к выполнению своей работы. Он рассматривается с точки зрения алгоритмов проектной деятельности организаций,

в которую привносятся различные типы инвестиций, связанных с предыдущим обучением работников (карьерный капитал) и спонсирующих проект корпораций (нефинансовый капитал компании) [Arthur et al. 2001, p. 99]. Человек может получить определенные ресурсы, основанные на различных типах знания и капиталов – культурного (информационного), человеческого, социального. Использование ресурсов рассматривается как прирост карьерного капитала с точки зрения уверенности в себе, нового опыта работы и социальной поддержки. Такой тип деятельности несет определенные риски: этот вид капитала может обесцениваться при изменениях рынка труда [Arthur et al. 2001, p. 102–103].

Этот подход применяется сегодня в исследовании моделей обучения, например в глобальном масштабе [Dickmann, Cerdin 2018]. Понимание значимости компонентов карьерного капитала, признанных важными в глобальной экономике, позволяет диверсифицировать возможности профессионального развития работников и расширять платформу для управления ими [Lamb, Sutherland 2010]. На уровне исследований в организациях карьерный капитал рассматривается как инструмент определения эффективности и оценки стратегий организаций. Центральным является его понимание как определенной ценности, создаваемой за счет постоянного улучшения позиций в занятости и признания на внешнем рынке труда (межорганизационный подбор персонала) и на внутреннем (внутриорганизационный подбор персонала) (см.: [Sutherland et al. 2015]).

### *Карьерный капитал в рамках теории карьеры*

Междисциплинарные подходы развивались прежде всего в работах, стремящихся преодолеть монодисциплинарные ограничения и формирующих многоуровневую перспективу, соединяющую микро- и макроаспекты карьеры, а также нацеленных на создание единого теоретического языка для их анализа [Iellatchich et al. 2003]. Это прежде всего концептуальное наследие П. Бурдьё, ценность которого для арсенала исследований карьеры – во введении в них таких тем, как многоуровневый анализ, взгляд на синхронность структуры и действия, сочетание «объективной» и «субъективной» перспектив, распределение власти, социальной иерархии и социального неравенства [Iellatchich et al. 2003]. Исследователи стремились обосновать возможности адаптации к исследованиям карьеры трех ключевых концепций Бурдьё – поля, капитала и габитуса.

Под карьерным полем понимался социальный контекст, в котором участники рабочей силы пытаются сохранить или улучшить свое положение в разветвляющейся сети должностей, используя набор практик, которые разрешаются правилами данного поля и способствуют формированию этих правил. Карьера разворачивается внутри поля и состоит из последовательности позиций в процессе работы, понимаемой как трансформации культурного (информационного) и социального капитала в экономический; этот процесс потенциально генерирует карьерный капитал, который понимается как особый вид капитала, формируемый в процессе инвестирования имеющихся капиталов в деятельность, связанную с работой. Это – капитал, используемый агентом для видов деятельности, связанных с его работой, которые ценятся в определенном карьерном поле [Iellatchich et al. 2003, p. 735].

В дальнейшем теория практики Бурдьё рассматривается как основа для объяснения функционирования и динамики определенного «социального порядка», создавая рамки для междисциплинарных взаимодействий в области исследований карьеры, в том числе через исследование взаимовлияния капиталов [Chudzikowski, Maughofer 2011]. В этой области концепт карьерного капитала отмечается в числе активно дискутируемых терминов, расширяющих ее границы в целом [Varuch et al. 2015, p. 10]. Он находит свое применение в эмпирических исследованиях, например миграций (см.: [Eggenhofer-Rehart et al. 2018]).

*Карьерный капитал с точки зрения  
практики профессионального  
продвижения в организациях  
(вместо заключения)*

Концептуальные подходы к карьерному капиталу направлены на разработку многоуровневого анализа контекста карьеры и детализацию показателей эффективности в исследованиях организаций. На практике они могут быть применены в разработке принципов формирования структур профессионального продвижения в организациях.

Исследователи давно отмечают кризис традиционных систем карьерного роста – от стабильных и линейных до переходных и динамических [Varuch 2006]. Последствия влияния этого кризиса различны для разных сфер деятельности, и обоснованный подход к управлению карьерой может быть важен в достижении успеха и для работников, и для организаций (см., например: [Clarke 2013]).

Одно из направлений такого подхода – в экосистемной перспективе, которая может рассматриваться с точки зрения баланса психологических контрактов, карьеры и интересов различных сторон [Baruch, Rousseau 2019]. Чем большее значение организации придадут непрерывности в формировании человеческого капитала, тем больше они будут придерживаться «традиционных» моделей управления карьерой (стратегических, патерналистских, ограниченных и формализованных). Преемственность как цель управления карьерой и подход организации в ее достижении становятся важными факторами снижения риска дефицита человеческого капитала [De Vos, Dries 2013]. Это может способствовать решению проблемы складывания взаимовыгодных моделей инвестирования в развитие карьеры и компетентности сотрудников организации, которые способствуют их удержанию на рабочем месте в условиях конкуренции [Rodriguesa et al. 2020].

Важно выделить, на мой взгляд, следующие группы факторов влияния на возможности профессионального развития в организациях, которые действуют на различных уровнях:

- факторы *инфраструктуры*, формирующей среду для развития возможностей профессионального продвижения в различных сферах деятельности (см. об этом: [Попова 2017; Попова 2019]);
- факторы *профессионального обучения* работников, включающие структуры дополнительного образования, повышения квалификации; наставничество; организацию информального образования непосредственно на рабочих местах, через общение и опыт; вознаграждения и поощрения за самостоятельное профессиональное образование;
- факторы структур *профессионального продвижения и развития в организации*: процедуры и практики отбора персонала, приема на работу, роста в должностном и квалификационном плане и т. д. (см., напр.: [Berkelaar, Buzzanell 2015]). Представление о типах карьеры в связи с разными задачами в организации и ее структурой становится основанием дифференциации карьерных сценариев для различных категорий сотрудников; эти сценарии используются для создания программ развития талантов и воздействия на характер карьерного капитала перспективных работников [Кудрявцева, 2018]. Для этого уровня представляет интерес фокусирование на вопросах карьерных переходов, системы оценки, вознаграждения, типов трудовых контрактов в соответствии с различными типами карьер [Brown et al. 2020; Ерофеева 2016];

- факторы *индивидуального уровня* связаны прежде всего с карьерным успехом [Ballout 2007; Järlström et al. 2020]: навыки и опыт, которые люди приносят в свою работу, требуют определенной компенсации; соответственно, модели карьерного капитала должны рассматриваться в связи трех его форм: человеческого, социального и психологического.

Выделенные группы факторов могут стать основой исследования условий карьерного роста работников с точки зрения взаимосвязанности его различных уровней.

Таким образом, карьерный капитал как относительно новый концепт для анализа процессов в сфере труда, связанных с ростом разнообразия моделей карьер в организациях, рассматривается многими исследователями как серьезный вклад в развитие теории карьеры. Его перспективы для исследования различных аспектов изменений занятости представляют особый интерес для формирования моделей профессионального развития и продвижения в организациях, их рассмотрения с точки зрения взаимовлияния различных типов капитала.

### Благодарности

Статья выполнена в рамках проекта «Конкурентоспособность человеческого капитала корпорации: многоуровневый экономический, социологический и психологический анализ», грант РФФИ № проекта 19-29-07488.

### Acknowledgements

This work was supported by the Russian Foundation for Basic Research, project “Competitiveness of the Corporation’s human capital. Multi-level economic, sociological and psychological analysis”, no. 19-29-07488.

### Литература

---

- Ерофеева 2016 – *Ерофеева П.А.* Карьера в российском третьем секторе: структура и особенности накопления совокупного капитала // Мир России. 2016. Т. 25. № 3. С. 149–175.
- Кудрявцева 2018 – *Кудрявцева Е.И.* Организационные карьерные сценарии для талантливых работников // Российский журнал менеджмента. 2018. Т. 16. № 2. С. 205–230.

- Попова 2017 – *Попова И.П.* Научная и инженерная профессиональная карьера: к проблеме условий формирования // Профессиональная культура российской интеллигенции. М.: РГГУ, 2017. С. 109–116.
- Попова 2019 – *Попова И.П.* Творческая профессиональная карьера: как возможен профессиональный контроль? // Вестник РГГУ. Серия «Философия. Социология. Искусствоведение». 2019. № 2. С. 91–102.
- Попова 2020 – *Попова И.П.* Исследования карьеры: ресурсы междисциплинарности в социологической перспективе // Социологические исследования. 2020. № 12. С. 18–30.
- Arthur et al. 2001 – *Arthur M.B., DeFillippi R.J., Jones C.* Project-based Learning as the Interplay of Career and Company Non-financial Capital // Management Learning. 2001. Vol. 32. Iss. 1. P. 99–117.
- Ballout 2007 – *Ballout H.I.* Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support // Journal of Managerial Psychology. 2007. Vol. 22. Iss. 8. P. 741–765.
- Baruch 2006 – *Baruch Y.* Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints // Human Resource Management Review. 2006. Vol. 16. Iss. 2. P. 125–138.
- Baruch et al. 2015 – *Baruch Y., Szűcs N., Gunz H.* Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts // Career Development International. 2015. Vol. 20. No. 1, 2015: 3–20.
- Baruch, Rousseau 2019 – *Baruch Y., Rousseau D.M.* Integrating psychological contracts and ecosystems in career studies and management // Academy of Management Annals. 2019. Vol. 13. Iss. 1. P. 84–111.
- Brown et al. 2020 – *Brown C., Hooley T., Wond T.* Building career capital: developing business leaders' career mobility // Career Development International. 2020. V. 25. Iss. 5. P. 445–459.
- Berkelaar, Buzzanell 2015 – *Berkelaar B.L., Buzzanell P.M.* Online Employment Screening and Digital Career Capital: Exploring Employers' Use of Online Information for Personnel Selection // Management Communication Quarterly. 2015. Vol. 29 (1). P. 84–113.
- Chudzikowski, Mayrhofer 2011 – *Chudzikowski K., Mayrhofer W.* In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice // Human Relations. 2011. Vol. 64. No. 1. P. 19–36.
- Clarke 2013 – *Clarke M.* The organizational career: Not dead but in need of redefinition // International Journal of Human Resource Management. 2013. Vol. 24. Iss. 4. 2013. P. 684–703.
- Defilippi, Arthur 1994 – *DeFillippi R., Arthur M.* The boundaryless career: A competency-based perspective // Journal of Organisational Behaviour. 1994. 15(6). P. 307–324.
- Dickmann, Cerdin 2018 – *Dickmann M., Cerdin J.-L.* Exploring the development and transfer of career capital in an international governmental organization // International Journal of Human Resource Management. 2018. Vol. 29. Iss. 15. P. 2253–2283.



- Eggenhofer-Rehart et al. 2018 – *Eggenhofer-Rehart P.M., Latzke M., Pernkopf K., Zellhofer, D., Mayrhofer W., Steyrer J.* Refugees' career capital welcome? Afghan and Syrian refugee job seekers in Austria // *Journal of Vocational Behavior*. 2018. Vol. 105. P. 31–45.
- Rodriguesa et al. 2020 – *Rodriguesa R., Butlerb C.L., Guesta D.* Evaluating the employability paradox: When does organizational investment in human capital pay off? // *The International Journal of Human Resource Management*. 2020. Vol. 31. No. 9. P. 1134–1156.
- De Vos, Dries 2013 – *De Vos A., Dries N.* Applying a talent management lens to career management: The role of human capital composition and continuity // *International Journal of Human Resource Management*. 2013. Vol. 24. Iss. 9. P. 1816–1831.
- Iellatchich et al. 2003 – *Iellatchich A., Mayrhofer W., Meyer M.* Career fields: A small step towards a grand career theory? // *International Journal of Human Resource Management*. 2003. Vol. 14. Iss. 5. P. 728–750.
- Järnlström et al. 2020 – *Järnlström M., Brandt T., Rajala A.* The relationship between career capital and career success among Finnish knowledge workers // *Baltic Journal of Management*. 2020. Vol. 15. Iss. 5. P. 687–706.
- Lamb, Sutherland 2010 – *Lamb M., Sutherland M.* The components of career capital for knowledge workers in the global economy // *International Journal of Human Resource Management*. 2010. Vol. 21. Iss. 3. 2010. P. 295–312.
- Sutherland M. et al. 2015 – *Sutherland M., Naidu G., Seabela S., Crosson S., Nuembe E.* The components of career capital and how they are acquired by knowledge workers across different industries // *South African Journal of Business Management*. Vol. 46. Iss. 4. P. 1–10.

## References

---

- Arthur, M.B. (2008), “Examining contemporary careers. A call for interdisciplinary inquiry”, *Human Relations*, vol. 61, no. 2, pp. 163–186.
- Arthur M.B., DeFillippi R.J. and Jones C. (2001) “Project-based Learning as the Interplay of Career and Company Non-financial Capital” *Management Learning*, vol. 32, no. 1, pp. 99–117.
- Ballout, H.I. (2007), “Career success: The effects of human capital, person-environment fit and organizational support”, *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no. 8, pp. 741–765.
- Baruch, Y. (2006), “Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints”, *Human Resource Management Review*, vol. 16, no. 2, pp. 125–138.
- Baruch, Y. and Rousseau, D.M. (2019), “Integrating psychological contracts and ecosystems in career studies and management”, *Academy of Management Annals*, vol. 13, no. 1, pp. 84–111.

- Baruch, Y., Szűcs, N. and Gunz, H. (2015), “Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts”, *Career Development International*, vol. 20, no. 1, pp. 3–20. DOI: 10.1108/CDI-11-2013-0137
- Berkelaar, B.L. and Buzzanell, P.M. (2015), “Online Employment Screening and Digital Career Capital: Exploring Employers’ Use of Online Information for Personnel Selection”, *Management Communication Quarterly*, vol. 29 (1), pp. 84–113. DOI: 10.1177/0893318914554657.
- Brown, C., Hooley, T. and Wond, T. (2020), “Building career capital: developing business leaders’ career mobility”, *Career Development International*, vol. 25, no. 5, pp. 445–459.
- Chudzikowski, K. and Mayrhofer, W. (2011), “In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu’s theory of practice”, *Human Relations*, vol. 64, no. 1, p. 19–36.
- Clarke, M. (2013), “The organizational career: Not dead but in need of redefinition”, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 24, no. 4, pp. 684–703.
- De Vos, A. and Dries, N. (2013), “Applying a talent management lens to career management: The role of human capital composition and continuity”, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 24, no. 9, pp. 1816–1831.
- DeFillippi, R. and Arthur, M. (1994), “The boundaryless career: A competency-based perspective”, *Journal of Organisational Behaviour*, vol. 15 (6), pp. 307–324.
- Dickmann, M. and Cerdin, J.-L. (2018), “Exploring the development and transfer of career capital in an international governmental organization”, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 29, no. 15, pp. 2253–2283.
- Eggenhofer-Rehart, P.M., Latzke, M., Pernkopf, K., Zellhofer, D., Mayrhofer W. and Steyrer, J. (2018), “Refugees’ career capital welcome? Afghan and Syrian refugee job seekers in Austria”, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 105, pp. 31–45.
- Erofeeva, P.A. (2016), “A third-sector career in Russia. The structure and specifics in accumulation of aggregate capital”, *Universe of Russia. Sociology. Ethnology*, vol. 25, no. 3, pp. 149–175.
- Iellatchitch, A., Mayrhofer, W. and Meyer, M. (2003), “Career fields: A small step towards a grand career theory?”, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 14, no. 5, pp. 728–750.
- Järnlström, M., Brandt, T. and Rajala, A. (2020), “The relationship between career capital and career success among Finnish knowledge workers”, *Baltic Journal of Management*, vol. 15, no. 5, pp. 687–706.
- Kudryavtseva, E.I. (2018), “Organizational career scenarios for talented employees”, *Rossiiskii zhurnal menedzhmenta*, vol. 16, no. 2, pp. 205–230. DOI: 10.21638/spbu18.2018.203
- Lamb, M. and Sutherland, M. (2010), “The components of career capital for knowledge workers in the global economy”, *International Journal of Human Resource Management*, vol. 21, no. 3, pp. 295–312.
- Popova, I.P. (2017), “Scientific and engineering professional career. Towards an issue of the formation conditions”, *Professional'naya kul'tura rossiiskoi intelligentsia*

- [Professional culture of the Russian intelligentsia], RSUH, Moscow, Russia, pp. 109–116.
- Popova, I.P. (2019), “Creative professional career. How is the professional control possible?”, *RSUH/RGGU Bulletin. “Philosophy. Sociology. Art Studies” Series*, no. 2, pp. 91–102. DOI: 10.28995/2073-6401-2019-2-91-102
- Popova, I.P. (2020), “Career studies. Resources of interdisciplinarity in a sociological perspective”, *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies], no. 12, pp. 18–30.
- Rodrigues, R., Butlerb, C.L. and Guesta, D. (2020), “Evaluating the employability paradox: When does organizational investment in human capital pay off?”, *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 31, no. 9, pp. 1134–1156.
- Sutherland, M., Naidu, G., Seabela, S., Crosson, S. and Nuembe, E. (2015), “The components of career capital and how they are acquired by knowledge workers across different industries”, *South African Journal of Business Management*, vol. 46, iss. 4, pp. 1–10.

### Информация об авторе

*Ирина П. Попова*, кандидат социологических наук, Институт социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия; 117218, Россия, Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35, корпус 5; irina\_popova@list.ru

### Information about the author

*Irina P. Popova*, Cand. of Sci. (Sociology), Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia; bldg. 5, bld. 24/35, Krzhizhanovskii Street, Moscow, Russia, 117218; irina\_popova@list.ru