

УДК 159.9

ГРНТИ 15.81.29

ФЕНОМЕН КАРЬЕРНОГО СЕРФИНГА

©2023 г. С.Л. Леньков*, Н.Е. Рубцова**

** Доктор психологических наук, профессор, главный аналитик, Российская академия образования, г. Москва,
e-mail: new_psy@mail.ru*

*** Доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры общей психологии и психологии труда, Российский новый университет, г. Москва,
e-mail: hope432810@yandex.ru*

Статья посвящена теоретико-методологическому анализу феномена карьерного серфинга. Систематизированы разнородные проявления карьерного серфинга, в результате обобщения которых выделены такие его разновидности как: 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 и др. Предложено рабочее определение, согласно которому карьерный серфинг представляет собой многоплановое явление, состоящее в относительно быстрой и частой смене траектории профессионального и/или карьерного развития. Обсуждается амбивалентный характер карьерного серфинга, включающего как позитивные, так и негативные проявления. К конструктивным проявлениям относится нормальный, естественный поиск оптимального (как социально, так и субъективно) профессионального и карьерного самоопределения, а к деструктивным — своеобразные формы социального эскапизма, связанные с формированием аморфной личностной и профессиональной идентичности, радикально эгоцентрических и утрированно потребительских ценностных и смысложизненных ориентаций. Выявлены взаимосвязи и качественные различия карьерного серфинга с явлениями социального серфинга и трудовой мобильности. Рассмотрена социальная роль карьерного серфинга в ракурсе концепции текущей современности. Систематизированы и обобщены причины и последствия быстрого и интенсивного распространения карьерного серфинга в современном мире. Выделены некоторые проблемы (открытые вопросы) понимания и изучения карьерного серфинга, определяющие перспективы дальнейших исследований. Полученные результаты позволяют конкретизировать задачи научного

исследования карьерного серфинга, а также наметить практические шаги по поддержке его конструктивных проявлений и купированию деструктивных.

Ключевые слова: карьерный серфинг, карьера, профессия, профессиональное развитие, карьерное развитие, социальный серфинг, мобильность.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях традиционные теории карьерного развития стали фрагментарными, утратили предсказательную силу (Минина и др., 2021; Толочек, 2023). Широкие изменения в процессах профессионального самоопределения и развития по-новому ставят вопросы профессиональной карьеры и ее периодизации (Толочек, 2022; Rinne, 2023). Снизилась актуальность традиционных психологических классификаций сферы труда (Рубцова, Леньков, 2023). Изменились концептуальные подходы к пониманию профессии, карьеры, рабочего места (Толочек, 2023; van der Laan et al., 2023).

Причины этой теоретико-методологической революции заключаются в глубоких и быстрых изменениях сферы труда и многих других аспектов жизнедеятельности общества. В данном исследовании мы сфокусировали внимание на сравнительно новом, но интенсивно развивающемся явлении — феномене карьерного серфинга, состоящем в относительно частой смене места работы, должности, вида труда и др.

В научной литературе карьерный серфинг как целостный феномен пока не получил широкого внимания. Понятие карьерного серфинга, равно как и его англоязычные эквиваленты (career surfing, surfing the career) отсутствуют в словарях и энциклопедиях: см., например, «Словари и энциклопедии на Академике» (<https://dic.academic.ru/>) или словари английского языка (Farlex, 2004-2023; Igooh, 2023; Merriam-Webster, 2023; Oxford University Press, 2023). Эти понятия пока, по-видимому, не использовались в научных публикациях и диссертациях, что подтвердил соответствующий поиск (на 01.12.2023): для зарубежных работ — в различных поисковых системах, для отечественных — на сайтах библиотек Elibrary (<https://www.elibrary.ru>), КиберЛенинка (<https://cyberleninka.ru>), Российская государственная библиотека (<https://www.rsl.ru>) и

«dissercat» (<https://www.dissercat.com>). В то же время, термин «карьерный серфинг» используется в практике психологического сопровождения профессионального самоопределения (см., например, Центр карьеры ОмГТУ, 2023).

При этом, как будет показано ниже, карьерный серфинг представляет собой феномен достаточно массовый, а главное — расширяющийся и усиливающийся. Таким образом, основанием для организации исследования стало объективное противоречие между фактической важностью феномена карьерного серфинга и его недостаточной изученностью. Цель исследования — описание, анализ и концептуализация феномена карьерного серфинга.

МЕТОДЫ И ДИЗАЙН ИССЛЕДОВАНИЯ

Дизайн исследования включил решение следующих задач:

1. Анализ проявлений карьерного серфинга, направленный на выделение его разновидностей и сущностных признаков.

2. Дифференциация понятия карьерного серфинга с рядом близких понятий (таких как социальный серфинг, трудовая мобильность и др.), характеризующих динамичность и неустойчивость карьерного развития.

3. Систематизация и обобщение причин, последствий и проблем изучения карьерного серфинга.

Использовались следующие методы: анализ научной литературы, систематизация и обобщение результатов научных исследований и данных социальной практики, методологический анализ.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

1. Проявления и разновидности 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 (WEF, 2023).

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 (Толочек, 2022, с. 14).

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 (Zipria Team, 2022). По данным компании Lever (2022) 65% представителей поколения Z планировали сменить работу в течение года (Lever, 2022).

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. С этим согласуется позиция некоторых авторов, анализирующих уроки более нового социально-экономического потрясения — пандемии COVID-19. Так, «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 (Conz et al., 2023).

В последние годы карьерный серфинг в форме смены работы (рабочих мест, работодателей) усиливается во всем мире. Для отечественных трудовых организаций распространено частое и существенное обновление трудового коллектива (Ильин, 2019), а текучка кадров в масштабе до 50% списочного состава считается нормой рынка (цит. по: Адлейба, 2023).

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 (Ильин, 2019).

Специфической разновидностью карьерного серфинга можно также считать периодические состояния безработного и переподготовки, на которые обратил внимание В.А. Толочек, рассматривая современную специфику карьерного развития (Толочек, 2022).

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. (Ильин, 2019; Meier, 2023).

Таким образом, проявления карьерного серфинга многогранны. Обобщая представленные результаты, сформулируем рабочее определение: карьерный серфинг — это многоплановое явление, состоящее в относительно быстрой и частой смене траектории профессионального и/или карьерного развития.

2. Целесообразность метафоры серфинга

Понятие карьерного серфинга обладает значительным методологическим потенциалом, для раскрытия которого рассмотрим его соотношение с другими конструктами. Рассматриваемый феномен имеет отношение к профессиональной карьере, современное многоплановое понимание которой представлено в работах (Толочек, 2022, 2023). Однако остается еще вопрос, почему именно «серфинг»?

Во-первых, наличие у понятия «серфинг» прямого англоязычного эквивалента «surfing» соответствует объективной тенденции унификации понятийно-категориального аппарата мировой науки. Во-вторых, в основе нашего выбора лежит глубоко метафорическое и широко ассоциативное значение изначального, порождающего понятия «surfing», происходящего от глагола «surf», который уже больше века используется в значении «кататься или нестись на гребне прибойной волны», а в современных условиях часто трактуется образно в различных контекстах (Oxford University Press, 2023), включая значение «просмотреть широкий спектр предложений в поисках чего-то интересного» (Merriam-Webster, 2023).

Анализируя смысловое содержание и контексты использования понятия серфинга, выделим его особенности, важные в методологическом плане:

1) отражение как познавательной, так и преобразующей направленности: первая выражается в ассоциациях с наблюдением (например, за красотами океана), просмотром (например, веб-страниц) и т.п., а вторая — в ассоциациях с тем, что в итоге, опираясь на

определенные умения (которые еще надо выработать) серферу удастся справиться с ситуацией — например, «оседлать волну» и, используя ее энергию, позволить прибою вынести себя на берег (некие твердые основания), т.е. конструктивно реализовать свой замысел, план в противовес слабо контролируемой и непредсказуемой стихии (океана, интернета и др.);

2) отражение как структурной, так и процессуальной составляющей: серфинг, реализуемый как процесс (скольжения, просмотра, поиска) в структурном плане подразумевает наличие определенных средств (доски, веб-браузера и др.), условий (океана, интернета и др.) и деятеля (актера) — самого серфера, который при этом в значительной степени использует энергию еще одного, латентного актора (волны, интернет-поисковика и др.);

3) отражение амбивалентного характера, потенциальной возможности как позитивных, так и негативных коннотаций: к позитивным можно отнести удовольствие от новых ощущений, победы над собой, достижения поставленной цели, а также ассоциации с легкостью и доступностью «скольжения»; к негативным — ассоциации с поверхностным характером познания, не очень серьезным, зачастую, развлекательным и гедонистическим характером деятельности, а значит, опять же, несколько поверхностным, текущим, сиюминутным характером преобразования и получаемого результата.

Метафора серфинга получила широкое распространение в науке, культуре и социальной практике. Примерами могут служить:

- множество разновидностей и модификаций традиционного (океанского) серфинга, таких как: виндсерфинг (windsurfing), бодисерфинг (bodysurfing), кайтсерфинг (kitesurfing), сноусерфинг (snowsurfing) (Igoox, 2023) и др.;

- разнородные виды информационного серфинга, такие как: зэппинг (zapping) (Igoox, 2023), веб-серфинг (web surfing) (Farlex, 2004-2023), эгосерфинг (ego-surfing) (Oxford University Press, 2023) и др.;

- цифровое кочевничество (digital nomad) (Merriam-Webster, 2023), кауч-серфинг (couch surfing) (Igoox, 2023) и др.

Метафорический смысл серфинга используется в техниках психотерапии, например, в серфинге побуждений (urge surfing) (Störkel et al., 2023).

Кроме того, серфинг как метафора используется во многих социальных и социально-экономических теориях, равно как и метафора волны (Helmreich, 2020), естественным образом ассоциирующаяся с понятием серфинга.

Наконец, в социологии и психологии получило распространение понятие *социального серфинга* (Ильин, 2019), состоящее с понятием карьерного серфинга в родовидовых отношениях.

3. Соотношение карьерного и социального серфинга

Социальный серфинг часто рассматривается применительно к молодежи и понимается как специфическая стратегия мобильности, при которой в ходе систематичных перемещений между социальными общностями «попеременно принимается и отвергается весь комплекс характерных для них систем действия и общения» (Вержибок, 2021, с. 34). Социальный серфинг направлен на то, чтобы ловить «ветер» времени и «волны» колебаний; он противостоит социальной колее, т.к. отрицает жизненный проект, покрывающий всю биографию: метафора лестницы здесь неприемлема, а единицей серфинга является краткосрочный проект («волна») (Ильин, 2017).

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» (Ильин, 2017, с. 445). 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.) (Вержибок, 2021; Ильин, 2019).

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: скользкий, 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. Оптант карьерного выбора с какого-то момента начинает понимать, что завлекающие обещания работодателя не всегда соответствуют действительности, что в каждом виде труда есть свои трудности, что высокий заработок требует квалификации, опыта и значительных трудозатрат.

Таким образом, в карьерном серфинге можно выделить два структурно и функционально различающихся компонента:

- 1) поисково-разведочный — инструментальный, направленный на выбор, поиск своего места в жизни, профессии, карьере;
- 2) жизненно-смысловой — терминальный, характеризующий сложившееся «скользящее» отношение к жизни, работе и социуму.

Многие исследователи отмечают негативные проявления и последствия социального серфинга, например:

- «выбор не выбирать»; инициация рассеянности ценностных ориентаций, эскапизма; увеличение риска смысложизненного кризиса, экспериментов с потенциально опасными средами и практиками (Симонова, 2015);

- социализация без обязательств, связь с симптомами социальной депрессии и идеологической дезориентации, скольжение на грани морали, отсутствие сопереживания (Потехина, Симашенков, 2021).

Вместе с тем, в ряде работ отмечены конструктивные проявления социального серфинга, такие как:

- реализация ресурса и стратегии совладания со стрессовыми взаимодействиями в молодежной среде (Вержибок, 2021);

- преодоление эффекта социальной инерции (жизненной колеи) во всех сферах, включая образование, трудоустройство и профессиональную деятельность (Вержибок, 2021; Ильин, 2017, 2019);

- опора серфера на собственные силы и специфические индивидуально доступные ресурсы (например, ресурсы семьи) (Ильин, 2019);

- расширение границ понимания и проживания социальности, воплощение потенциально мощного транскультурного способа коммуникации (Симонова, 2015).

К этому можно добавить мнение Е.Е. Сапоговой, отметившей, что сегодня человек по объективным причинам часто вынужден самостоятельно «доопределять неопределенность», опираясь на свой индивидуальный опыт и многократно переопределяя себя и свой жизненный маршрут; в связи с этим способность использовать свою субъектность как инструмент совладания с неопределенностью становится индикатором активной жизненной позиции и целевым ориентиром социализации «эпохи перемен» (Сапогова, 2023).

В связи с подобными обстоятельствами вряд ли можно согласиться с мнениями о том, что социальный серфер «есть личина без личности, содержимое без содержания», а связываемое с социальным серфингом «поколение мейнстрима» — это «не более чем

расходный материал, массовка для флешмоба или челленджа» (Потехина, Симашенков, 2021, с. 225).

Таким образом, социальный серфинг в целом приводит к неоднозначным эффектам, однако выявить масштаб их реальных последствий и оценить статус их полезности или вреда еще только предстоит (Симонова, 2015).

4. Условия текучей современности и тотальной мобильности

Многие авторы, не используя понятие социального серфинга, обращают внимание, по сути, на вынужденность, объективную обусловленность тех или иных его проявлений, приводя разнородные обоснования наблюдаемой эпохи тотальной неустойчивости и неопределенности и используя для этого различные конструкты. Так, широкую известность имеет концепция *текучей современности* (liquid modernity) (Бауман, 2008), 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 (Meier, 2023).

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 (Jung et al., 2023).

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 (Соколова, Петросян, 2019). В противовес этому, современные работодатели

зачастую обеспокоены, в первую очередь, погоней за как можно более дешевой рабочей силой, в том числе, квалифицированной (Nydegger, Enides, 2017), 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.

5. Причины и последствия карьерного серфинга

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. (Ильин, 2019; Минина и др., 2021; Nydegger, Enides, 2017; van der Laan et al., 2023). Возрастание гибкой занятости отражает развитие гиг-экономики (gig economy) (Толочек, 2022, с. 15). В США внештатная и независимая работа продолжает расти быстрее, чем традиционная занятость, и к настоящему времени охватывает 36% американской рабочей силы (Rinne, 2023).

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. (WEF, 2023).

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 (WEF, 2023).

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 (Nydegger, Enides, 2017).

Развитие транснационального карьерного серфинга связано с интенсивной глобализацией (Nydegger, Enides, 2017), расширением транснациональной миграции и мобильности, в том числе, связанной с развитием инноваций в образовании (Bitschnau, D'Amato, 2023). 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: Meier, 2023).

Анализируя причины частой смены молодежью места работы, Э. Бауман отметил, что место работы воспринимается как своего рода кемпинг, который можно покинуть в любой момент, если не предоставлены обещанные удобства, а не как общий дом, где «каждый обязан взять на себя труд по выработке приемлемых правил взаимодействия» (Бауман, 2005, с. 31). С таким пониманием согласуются данные о широкой распространенности среди молодежи установок на восприятие работы как нежелательной необходимости, «добровольного рабства», места приобретения негативного жизненного опыта, источника жизненных рисков (Домбровская и др., 2019).

По данным исследования Сбербанка (2017) значительная часть российской молодежи не способна оценить риски сомнительных трудовых предложений, поскольку ориентирована не на их критическую оценку, а на доверие к мифам о легком жизненном успехе (цит. по: Домбровская и др., 2019). Многие авторы выявили негативные социальные и экономические последствия неопределенности, недооформленности карьерного выбора и карьерных амбиций в молодом возрасте (цит. по: Минина и др., 2021).

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 (Ильин, 2019).

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 (Домбровская и др., 2019). 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: Адлейба, 2023).

Характеризуя последствия широкого распространения карьерного серфинга, можно отметить следующее. По мнению З. Баумана, «атрибутивный признак текучей современности состоит в формировании специфической (текучей) социальной идентичности, которая подвержена постоянным колебаниям, а человек должен охранять свою гибкость и скорость реадaptации для быстрого следования изменяющимся паттернам внешнего мира» (Бауман, 2008, с. 94). При этом 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» (Бауман, 2008, с. 151). 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 и

характеризующей выделенную Э. Фроммом рыночную ценностную ориентацию «я — то, чего изволите».

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» (в цитируемом русском переводе написано «аппаратный» — С.Л., Н.Р.) 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).

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, что согласуется с перспективностью использования при изучении феномена карьеры *ресурсного подхода* (Толочек, 2022).

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 профессиональную ориентацию, 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).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По итогам исследования можно сформулировать следующие выводы:

1. Карьерный серфинг представляет собой многоплановое явление, состоящее в относительно быстрой и частой 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 доминирующего направления профессионального или карьерного развития.

2. В методологическом плане карьерный серфинг — это социальный и психологический конструкт, имеющий глубокие связи с конструктами социального серфинга, мобильности, текущей 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 (деформацию ценностно-смысловой сферы в сторону преобладания эгоистично-потребительских приоритетов).

5. Карьерный серфинг имеет широкие перспективы продолжения исследований, включающие: сравнительный историко-психологический анализ развития карьерного серфинга в России и в мире, разработку средств психодиагностики карьерного серфинга, мониторинг актуального состояния различных видов карьерного серфинга и др.

ЛИТЕРАТУРА

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 27.11.2023).

Бауман Э. Индивидуализированное общество / пер. с англ. под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Логос, 2005. 390 с.

Бауман Э. Текущая современность / пер. с англ. под ред. Ю.В. Асочакова. СПб.: Питер, 2008. 240 с.

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

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

Ильин В.И. «Человеческий капитал» как категория качественной социологии // Социологические исследования. 2023. № 3. С. 32–41. DOI: 10.31857/S013216250025139-5

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

Ильин В.И. Социальный серфинг как образ жизни текущей современности // Глобальные социальные трансформации XX – начала XXI вв.: Материалы

научной конференции IX Ковалевские чтения, Санкт-Петербург, 9-11 ноября 2017 года. СПб.: Скифия-принт, 2017. С. 444–446.

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.

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

Потехина К.И., Симашенков П.Д. Социальный серфинг и «поколение мейнстрима» // Возможности и угрозы цифрового общества: Материалы Всероссийской научно-практической конференции Ярославль, 15 апреля 2021 года. Ярославль: Цифровая типография, 2021. С. 222–226.

Рубцова Н.Е., Леньков С.Л. Психологическая структура профессиональной направленности: монография. Тверь: СФК-офис, 2023. 323 с.

Сапогова Е.Е. «Текущий субъект» в «текущей современности»: проблемы социализации в условиях неопределенности // Проблемы современного образования. 2023. № 1. С. 54–66. DOI: 10.31862/2218-8711-2023-1-54-66

Симонова И.А. Социальный серфинг: выбор не выбирать // Человек перед выбором в современном мире: Материалы Всероссийской научной конференции, Москва, 27-28 октября 2015 года. В 3-х т. Т. 2 / под общ. ред. М.С. Киселевой. М.: Научная мысль, 2015. С. 264–267.

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

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

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

Центр карьеры ОмГТУ. Выездное мероприятие «Карьерный серфинг» // Веб-сайт Факультетус. 14.04.2023. URL: <https://facultetus.ru/activity/42355> (дата обращения 01.12.2023).

- Bitschnau M., D'Amato G.* Continuum, process, and dyad: three readings of the migration—mobility nexus // *Migration Studies*. 2023. DOI:10.1093/migration/mnad023
- 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. pp. 957–981. DOI: 10.1007/s11187-022-00718-2
- Igoox [Ltd.]. *English Dictionary* // EDUCALINGO. 2023. URL: <https://educalingo.com/ru/dic-en/> (дата обращения 18.11.2023).
- Farlex [Inc.]. *The Free Dictionary*. 2004-2023. URL: <https://www.thefreedictionary.com/> (дата обращения 18.11.2023).
- Helmreich S.* Wave Theory ~ Social Theory // *Public Culture*. 2020. V. 32, № 2(91). P. 287–326. DOI: 10.1215/08992363-8090094
- 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
- 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 28.11.2023).
- 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 12.11.2023).
- Merriam-Webster [Inc.]. *Merriam-Webster dictionary*. 2023. URL: <https://www.merriam-webster.com> (дата обращения 02.12.2023).
- 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. DOI: 10.19030/iber.v16i3.9993
- Oxford University Press. *Oxford English Dictionary*. 2023. URL: <https://www.oed.com/> (дата обращения 01.12.2023).
- 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 28.11.2023).
- Störkel L.M., Niedtfeld I., Schmahl C., Hepp J.* Does self-harm have the desired effect? Comparing non-suicidal self-injury to high-urge moments in an ambulatory assessment design // *Behaviour research and therapy*. 2023. V. 162. Article 104273. DOI: 10.1016/j.brat.2023.104273

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

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 09.11.2023).

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 09.11.2023).

Статья поступила в редакцию: 07.12. 2023. Статья опубликована: 27.12.2023.

THE PHENOMENON OF CAREER SURFING

© 2023 S.L. Lenkov*, N.E. Rubtsova**

* *Doctor of Psychology, Professor, Chief Analyst, Russian Academy of Education, Moscow,
e-mail: new_psy@mapl.ru*

** *Doctor of Psychology, Associate Professor, Professor of the Department of General
Psychology and Occupational Psychology, Russian New University, Moscow,
e-mail: hope432810@yandex.ru*

The article is devoted to a theoretical and methodological analysis of the phenomenon of career surfing. The heterogeneous manifestations of career surfing are systematized, as a result of their generalization, such varieties are identified as: changing jobs, types of work, sphere of work, areas of professional or career development; search and evaluation of vacancies or employers, areas of professional training and/or educational institutions; transnational career surfing, etc. A working definition has been proposed, according to which career surfing is a multifaceted phenomenon consisting of a relatively rapid and frequent change in the trajectory of professional and/or career development. The ambivalent nature of career surfing, including both positive and negative manifestations, is discussed. Constructive manifestations include a normal, natural search for optimal (both socially and subjectively) professional and career self-determination, and destructive manifestations include peculiar forms of social escapism associated with the formation of an amorphous personal and professional identity, radically egocentric and exaggerated consumer value and life-meaning orientations. The relationships and qualitative differences between career surfing and the phenomena of social surfing and labor mobility have been identified. The social role of career surfing is considered from the perspective of the concept of fluid modernity. The causes and consequences of the rapid and intensive spread of career surfing in the modern world are systematized and generalized. Some problems (open questions) of understanding and studying career surfing are highlighted, which determine the prospects for further research. The results obtained make it possible to specify the objectives of the scientific research of career surfing, as well as to outline practical steps to support its constructive manifestations and stop destructive ones.

Key words: career surfing, career, profession, professional development, career development, social surfing, mobility.

REFERENCES

- Adlejba, S. (2023). *Sotrudniki vybrali benefity: Kakie kriterii zastavlyayut rossiyan ne menyat' rabotu* [Employees chose benefits: What criteria force Russians not to change jobs]. *Kommersant* [Kommersant]. <https://www.kommersant.ru/doc/6339075> (Accessed 27.11.2023). (in Russian).
- Bauman, Z. (2005). *Individualizirovannoe Obshchestvo* [Individualized Society] (V.L. Inozemtsev Trans.). Moscow: Logos Publ. (in Russian).
- Bauman, Z. (2008). *Tekuchaya Sovremennost'* [Liquid Modernity] (Yu.V. Asochakov Trans.). Saint Petersburg: Peter Publ. (in Russian).
- Verzhibok, G.V. (2021). Social'nyj serfing kak pokazatel' zondirovaniya cennostnoj sfery i mental'nosti molodezhi [Social surfing as an indicator of probing the value sphere and mentality of young people]. *Social'no-psihologicheskie Problemy Mental'nosti/Mentaliteta* [Socio-psychological Problems of Mentality/Mentality]. 17. 32–41. (in Russian). DOI: 10.35785/978-5-88018-646-4-2021-17-32-41
- Dombrovskaya, A.Yu., Pyrma, R.V., & Batanina, I.A. (2019). Professional'nye strategii rossijskoj molodezhi v usloviyah cifrovizacii i ih reprezentaciya v social'nyh media: rezul'taty kompleksnogo prikladnogo analiza [Professional strategies of Russian youth in the context of digitalization and their representation in social media: results of comprehensive applied analysis]. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Social'nye Peremeny* [Monitoring Public Opinion: Economic and Social Changes]. 5(153). 162–182. (in Russian). DOI: 10.14515/monitoring.2019.5.09
- Il'in, V.I. (2023). «Chelovecheskij kapital» kak kategoriya kachestvennoj sociologii [«Human capital» as a category of qualitative sociology]. *Sociologicheskie Issledovaniya* [Sociological Research]. (3). 32–41. (in Russian). DOI: 10.31857/S013216250025139-5
- Il'in, V.I. (2019). Social'nyj serfing kak model' molodezhnogo obraza zhizni [Social surfing as a youth lifestyle model]. *Monitoring Obshchestvennogo Mneniya: Ekonomicheskie i Social'nye Peremeny* [Monitoring Public Opinion: Economic and Social Changes]. 1(149). 28–48. (in Russian). DOI: 10.14515/monitoring.2019.1.02
- Il'in, V.I. (2017). Social'nyj serfing kak obraz zhizni tekucej sovremennosti [Social surfing as a lifestyle of fluid modernity]. Proceedings from Global social transformations of the 20th — early 21st centuries. *Nauchnaya konferenciya. IX Kovalevskie Chteniya, (Saint Petersburg, 9-11 noyabrya 2017 goda)* [Scientific Conference IX Kovalev Readings, (Saint Petersburg, 2017, November 9-11)]. (pp. 444–446). Saint Petersburg: Skifiya-print Publ. (in Russian).
- Minina, E.V., Pavlenko, E.S., Kiryushina, M.A., & YAkubovskaya, A.A. (2021). *Kar'ernoje Konsul'tirovanie v Sovremennom Mire* [Career Counseling in the Modern World]. Moscow: NIU VSHE Publ. (in Russian).

- Pavlova, E.V., Krasnoryadceva, O.M., Lejfa, A.V., Plutenko, A.D., Eremina, V.V., Bodrug, N.S., Leonov, A.K., & Bobyleva, A.A. (2023). *Vovlechennost' Studencheskoj Molodezhi v Prostranstvo Zhizneosushchestvleniya: Problema Konceptualizacii Fenomena v Novyh Sociokul'turnyh Usloviyah: Monografiya* [Involvement of Student Youth in the Space of Life: the Problem of Conceptualizing the Phenomenon in New Sociocultural Conditions: Monograph]. CHEboksary: Sreda Publ. (in Russian). DOI: 10.31483/a-10529
- Potekhina, K.I., & Simashenkov, P.D. (2021). Social'nyj serfing i «pokolenie mejnstrima» [Social surfing and the «mainstream generation»]. Proceedings from Opportunities and Threats of the Digital. *Vserossijskaya nauchno-prakticheskaya konferenciya, (YAroslavl', 15 aprelya 2021 goda)* [All-Russian Scientific and Practical Conference, (Yaroslavl, 2021, April 15)]. (pp. 222–226). YAroslavl': Cifrovaya tipografiya Publ. (in Russian).
- Rubtsova, N.E., & Lenkov, S.L. (2023). *Psihologicheskaya Struktura Professional'noj Napravlenosti* [Psychological Structure of Professional Orientation]. Tver: SFK-ofis Publ. (in Russian).
- Sapogova, E.E. (2023). «Tekuchij subjekt» v «tekuchej sovremennosti»: problemy socializacii v usloviyah neopredelennosti [«Fluid subject» in «fluid modernity»: problems of socialization in conditions of uncertainty]. *Problemy Sovremennogo Obrazovaniya* [Problems of Modern Education], (1), 54–66. (in Russian). DOI: 10.31862/2218-8711-2023-1-54-66
- Simonova, I.A. (2015). Social'nyj serfing: vybor ne vybirat' [Social surfing: choice don't choose]. Proceedings from A Person Faces a Choice in the Modern World. *Vserossijskaya nauchnaya konferenciya, (Moskva, 27-28 Oktyabrya 2015 Goda)* [All-Russian Scientific Conference, (Moscow, 2015, October 27-28)]. Vol. 2. M.S. Kiseleva (Ed.). (pp. 264–267). Moscow: Nauchnaya mysl' Publ. (in Russian).
- Sokolova, M.V., & Petrosyan, D.I. (2019). ZHelaemaya social'no-trudovaya mobil'nost': vzglyad molodezhi [Desired social and labor mobility: the view of youth]. *Obshchestvo: Sociologiya, Psihologiya, Pedagogika* [Society: Sociology, Psychology, Pedagogy], (2(58)), 13–18. (in Russian). DOI: 10.24158/spp.2019.2.1
- Tolochek, V.A. (2022). Professional'naya kar'era: otkrytye voprosy. CHast' 1 [Professional career: open questions. Part 1]. *Organizacionnaya Psihologiya* [Organizational Psychology]. 12(4). 9–28. (in Russian). DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-4-9-28
- Tolochek, V.A. (2023). Professional'naya kar'era kak predmet psihologicheskogo issledovaniya [Professional career as a subject of psychological research]. *YAroslavskij Pedagogicheskij Vestnik* [Yaroslavl Pedagogical Bulletin]. 2(131). 145–154. (in Russian). DOI: 10.20323/1813-145X_2023_2_131_145

- Centr kar'ery OmGTU [Omsk State Technical University Career Center]. (2023, April 14). *Vyezdnoe meropriyatie «Kar'ernyj serfing»* [Outdoor event «Career Surfing»]. Facultetus website. <https://facultetus.ru/activity/42355> (Accessed 01.12.2023) (in Russian).
- Bitschnau, M., & D'Amato, G. (2023). Continuum, process, and dyad: three readings of the migration—mobility nexus. *Migration Studies*. DOI: 10.1093/migration/mnad023
- Conz, E., Magnani, G., Zucchella, A., & De Massis, A. (2023). Responding to unexpected crises: The roles of slack resources and entrepreneurial attitude to build resilience. *Small Business Economics*. 61. 957–981. DOI: 10.1007/s11187-022-00718-2
- Igoox. (2023). *English Dictionary. EDUCALINGO*. <https://educalingo.com>.
- Farlex. (2004-2023). *The Free Dictionary*. <https://www.thefreedictionary.com>.
- Helmreich, S. (2020). Wave Theory ~ Social Theory. *Public Culture*. 32(2(91)). 287–326. DOI: 10.1215/08992363-8090094
- Jung, J., Kim, B.-J., & Kim, M.-J. (2023). The effect of unstable job on employee's turnover intention: The importance of coaching leadership. *Frontiers in Public Health*. 11. Article 1068293. DOI: 10.3389/fpubh.2023.1068293
- Lever. (2023, November 28). *2022 Great Resignation: The State of Internal Mobility and Employee Retention Report*. <https://www.lever.co/research/2022-internal-mobility-and-employee-retention-report/> (Accessed 28.11.2023).
- Meier, O. (2023). *2023 talent mobility trends: mid-year review*. Mercer website. 2023. https://mobilityexchange.mercer.com/insights/article/2023-talent-mobility-trends-mid-year-review#_edn4 (Accessed 12.11.2023).
- Merriam-Webster. (2023). *Merriam-Webster dictionary*. <https://www.merriam-webster.com> (Accessed 02.12.2023)
- Nydegger, R., & Enides, C. (2017). The Psychology of work: Changes in the 21st century. *International Business & Economics Research Journal*. 16(3). 197–207. DOI: 10.19030/iber.v16i3.9993
- Oxford University Press. (2023). *Oxford English Dictionary*. <https://www.oed.com> (Accessed 01.12.2023)
- Rinne, A. (2023, October 19). *It's Time to Rethink Traditional Career Trajectories*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2023/10/its-time-to-rethink-traditional-career-trajectories> (Accessed 28.11.2023)
- Störkel, L.M., Niedtfeld, I., Schmahl, C., & Hepp, J. (2023). Does self-harm have the desired effect? Comparing non-suicidal self-injury to high-urge moments in an ambulatory assessment design. *Behaviour research and therapy*. 162. Article 104273. DOI: 10.1016/j.brat.2023.104273

van der Laan, L., Ormsby, G., Fergusson, L., & McIlveen, P. (2023). Is this work? Revisiting the definition of work in the 21st century. *Journal of Work-Applied Management*. 15(2). 252–272. DOI: 10.1108/JWAM-04-2023-0035

WEF (World Economic Forum). (May 2023). *Future of Jobs Report 2023*. Geneva, Switzerland: World Economic Forum.
https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2023.pdf (Accessed 09.11.2023)

Zippia Team. (2022, June 29). *How long do millennials stay at a job?* Zippia.
<https://www.zippia.com/answers/how-long-do-millennials-stay-at-a-job/> (Accessed 09.11.2023)

The article was received: 07.12. 2023. Published online: 27.12.2023.

Библиографическая ссылка на статью:

Ленъков С.Л., Рубцова Н.Е. Феномен карьерного серфинга // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2023. Т. 8. № 4. С. 48–72. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2023_29_4_003

Len'kov, S.L., Rubcova, N.E. (2023). Fenomen kar'ernogo serfinga [The phenomenon of career surfing]. *Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]*. 8(4). 48–72. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2023_29_4_003

Адрес ссылки <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document950.pdf>