

## Межфирменная мобильность и успешность профессиональной карьеры работников интеллектуального труда

*Ю. П. Поварницына*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,  
Российская Федерация, 101000, Москва, Мясницкая ул., 20

**Для цитирования:** Поварницына Ю. П. Межфирменная мобильность и успешность профессиональной карьеры работников интеллектуального труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2020. Т. 13. Вып. 2. С. 161–173.  
<https://doi.org/10.21638/spbu12.2020.204>

В статье представлен критический обзор исследований взаимосвязи межфирменной мобильности работников интеллектуального труда с показателями их объективного и субъективного карьерного успеха. В контексте дискуссий о дестандартизации занятости и индивидуализации жизненных траекторий нелинейные паттерны карьерного развития, основанные на высокой мобильности работников в течение их трудового пути, привлекают все большее внимание исследователей. С позиций «новых» карьерных теорий и теорий постиндустриализма высокая мобильность связывается с достижением большего карьерного успеха по сравнению с традиционной карьерой. Возможность и способность оставаться мобильным рассматривается не только как условие адаптации к реалиям современного рынка, но и сквозь призму накопления уникального человеческого и социального капитала, приобретаемого благодаря опыту работы в разных компаниях. Противоположная точка зрения, в свою очередь, состоит в том, что лучшими работниками по-прежнему больше ценится стабильность. Потенциальные риски и потери, сопутствующие перемещениям, могут быть слишком высоки, поэтому те, кто придерживается модели долгосрочных трудовых отношений, могут оставаться в большем выигрыше. В статье автор систематизирует результаты существующих эмпирических исследований в рамках заданной проблематики, рассматривая влияние физической и психологической мобильности работников на показатели их объективного и субъективного карьерного успеха. В качестве индикаторов объективного успеха используются изменение размера заработной платы и уровень в должностной иерархии. Субъективный успех включает оценку успешности карьеры, удовлетворенность карьерой, достиженческими и недостиженческими аспектами работы, воспринимаемую востребованность, вовлеченность в работу, удовлетворенность балансом работы и жизни и общее благополучие. Сопоставление результатов исследований подтверждает противоречивость теоретических взглядов относительно роли межфирменной мобильности в развитии карьеры. Подчеркивая необходимость дальнейшего изучения данной проблематики, автор предлагает перспективные направления возможных исследований.

*Ключевые слова:* межфирменная мобильность, карьерный успех, безграничная карьера, работники интеллектуального труда.

## Введение

Общей особенностью теоретических представлений о современном мире работы является идея о фундаментальной трансформации ландшафта занятости. На смену крупным компаниям с многочисленными ступенями иерархии, по которым работник мог бы продвигаться в течение многих лет, приходят фирмы с более «плоскими» организационными структурами. В этих условиях значительно сокращаются возможности для традиционного карьерного роста — линейного и постепенного, а изменчивый характер организационной среды снижает гарантии занятости [1, с. 100]. Трудовые биографии становятся более индивидуализированными, фрагментарными и неопределенными: «в отличие от работников, начинавших свой трудовой путь в «Форде» или «Рено» и обладавших значительной уверенностью в том, что там они его и закончат, молодые люди, начинающие карьеру в Google, не обладают никакими представлениями о том, где ее завершат» [2].

Лонгитюдные исследования, проводимые в США и странах Европы, демонстрируют снижение организационной приверженности [3, с. 364]. По имеющимся оценкам, уже в 1990-е годы работники в США меняли в среднем 10 работодателей в течение трудовой жизни, а сотрудники-мужчины в японских компаниях несмотря на то, что Япония имеет репутацию страны с долгосрочной занятостью, совершали около 6 таких переходов [4, с. 307]. Предполагается, что тенденция к частой смене работодателей будет усиливаться. По прогнозу, составленному на основе данных статистики Министерства труда США, молодые работники будут иметь 10–14 работ в первые 20 лет трудовой жизни, 25% молодых специалистов будут оставаться у одного работодателя меньше, чем на 1 год, 50% — до 5 лет [5, с. 181]. Наряду с возрастанием физической мобильности работников становится заметной и большая гибкость в восприятии ими развития своей карьеры и оценке ее успешности. Желание «построить карьеру» может вытесняться стремлением поддерживать свою востребованность на рынке труда [6, с. 48].

Нелинейные трудовые биографии, в которых межфирменная мобильность — осознанный выбор индивида, а не результат вынужденной смены рабочих мест, получают свое распространение, прежде всего, среди работников интеллектуального труда (knowledge workers). Термин интеллектуальный труд (knowledge work) в общем смысле описывает переход от выполнения рутинных операционных задач к более вариативной и комплексной работе. Это деятельность, в основе которой лежит работа с информацией, обработка больших объемов данных, решение задач и производство знания. Знание является здесь основным инструментом и результатом работы, а мыслительный процесс — ключевой рабочей задачей [7, с. 124–125]. М. Кастельс (Manuel Castells) выделяет три группы работников «наиболее очевидно информационных занятий»: менеджеры, профессионалы, техники [8, с. 213]. Комплексность их карьерных перемещений связывается с трансформацией самой природы занятости в экономике знаний и большей гибкостью и самостоятельностью как их неотъемлемыми качествами [9, с. 319].

Однако, несмотря на широкую дискуссию вокруг распространения новых паттернов карьерного развития, вопрос о том, является ли мобильное поведение на рынке труда скорее позитивным или скорее негативным явлением трудовой жизни, пока не имеет однозначного ответа. Сторонники «новых» карьерных теорий

связывают высокую мобильность с извлечением ряда преимуществ для работников интеллектуального труда. Предполагается, что опыт работы в разных компаниях ведет к накоплению знаний, навыков и многообразию перспектив, а увеличение количества контактов и формирование отношений, сопутствующие мобильности, имеют своим результатом достижение более высокого статуса, получение работы с более высоким вознаграждением и повышение самооценки [5, с.181]. С другой стороны, эти идеи встречают значительную долю критики. Смена компаний, как правило, требует от работника значительных инвестиций. Знания, навыки, социальные связи, которыми индивид обладает в рамках трудовой деятельности в текущей организации, могут быть не переносимы на другое место занятости или не иметь там такой же ценности. Перемещения также могут нести в себе риски стрессов, ухудшения физического и психического состояния, обострения конфликтов работы и личной жизни [10, с.2].

Цель настоящей статьи состоит в систематизации и сопоставлении результатов эмпирических исследований взаимосвязи межфирменной мобильности и карьерной успешности и связанных с ними теоретических концептов. В первой части работы мы рассматриваем, как изменяются представления о карьере в контексте дестандартизации занятости и какие виды мобильности характеризуют трудовую жизнь человека. Вторая часть представляет собой критический обзор исследований, в которых рассматриваются эффекты влияния физической и психологической мобильности на различные индикаторы карьерного успеха. Мы анализируем противоречия в выводах исследователей и предлагаем перспективные, на наш взгляд, направления для дальнейшего изучения.

### **Мобильность в сфере занятости: трансформация представлений о карьере и успехе**

*Гибкие жизненные траектории.* Контекстуальной рамкой мира позднего модерна становится поливариативность будущего, которая требует постоянного выбора, в отличие от практик социальных действий, осуществляемых в соответствии с традицией. В этих условиях пересматривается самоидентичность индивида, которая теперь представляет собой «Я» как «рефлексивный проект», являясь постоянно корректируемым биографическим повествованием, связанным с абстрактными системами. «Разработка траектории Я» становится одной из наиболее важных жизненных задач индивида, ответственность за которую он должен полностью взять на себя, а ее реализация требует от него непрерывной рефлексии [11, с.101–102].

Под идентичностью в настоящем контексте подразумевается однозначное определение человеком своего места или желаемого положения и его последовательное достижение посредством принятых в данном социуме норм и правил. Задача построения идентичности сегодня оказывается более трудной в силу того, что сами места, которые индивиды стремились занять, становятся «хрупкими», быстро изменяющимися [2]. Это приводит к коренной трансформации жизненных стратегий людей, которые должны быть более гибкими для успешной адаптации к условиям складывающейся среды. Применительно к трудовой сфере жизни этот дискурс встречается в идеях о самостоятельно выстраиваемой биографии (do-it-yourself biography) [12, с.245] или новом типе ментальности работников, марки-

руемом как сам себе хозяин (*free-agent mentality*) [13, с.195]. Взаимные верность и обязательства работника и работодателя вытесняются краткосрочными формами сотрудничества.

*Традиционные и новые определения карьеры.* Вариативность развития жизненных путей и взгляд на индивида как способного к рефлексивности и самостоятельному принятию решений обуславливают появление новых представлений о карьере. Традиционные дефиниции карьеры включают поступательное развитие внутри организаций и профессий, где этапы следуют один за другим согласно установленному порядку, и последующие перемещения предполагают увеличение зоны ответственности [14, с.4]. Например, Г.Виленский (Wilensky) определяет карьеру как ряд связанных преемственности работ, выстроенный в соответствии с иерархией их престижа, внутри которого люди перемещаются в упорядоченной и предсказуемой последовательности [15, с.554]. В рамках этой перспективы карьерные траектории реифицируются, существуя, в некотором смысле, независимо от индивидов, которые могут воспринимать их как реальные и пытаться им следовать.

Новые подходы делают акцент на агентности, нелинейности развития и перво-степенной значимости субъективного восприятия. М.Б.Артур (Arthur), Д.Т.Холл (Hall), Б.С.Лоренс (Lawrence) дают предельно широкое определение карьеры как разворачивающейся во времени последовательности опытов работы человека [16, с.8]. В этом понимании карьера становится синонимом трудовой биографии. Возникают представления о поливариативных (*protean career*), калейдоскопических (*kaleidoscope career*), гибридных карьерах (*hybrid career*), карьерах-портфолио (*portfolio career*) [17, с.59]. Пожалуй, наибольшее внимание среди «новых» карьерных теорий получила концепция «безграничной карьеры» (*boundaryless career*) [18], которая развивается в рамках не одной компании, а состоит из последовательности опытов, получаемых в разных организациях и видах работ [19, с.659–690], что предполагает более высокий уровень мобильности работника.

*Типы мобильностей в трудовой сфере.* Ш.Е.Салливан (Sullivan), М.Б.Артур (Arthur) предлагают выделять физическую и психологическую мобильности. Физическая мобильность связана с реальными перемещениями работников между работами, работодателями и отраслями, в то время как психологическая есть восприятие индивидами способности к совершению перемещений [20, с.21]. Д.С.Фелдман (Feldman), Т.В.Нг (Ng) выделяют три основных типа изменений, которые можно отнести к физической мобильности: смена работы, организации и профессии [21, с.352]. Перемещения, в результате которых работник переходит к другому работодателю, также называют внешней или межфирменной мобильностью, в то время как переход с одной позиции на другую внутри одной компании — внутренней или внутрифирменной. В реальности трудовые биографии индивидов включают разные виды и направления движения, но, как показывают С.Гранд (Grand) и М.Талин (Tahlin), внутренние и внешние перемещения могут представлять собой два различных карьерных паттерна. По результатам исследования Гранда и Талина можно сделать вывод, что среди мужчин, сменивших хотя бы одну работу на протяжении периода с 26 до 35 лет, корреляция между частотами внутренних и внешних перемещений была отрицательной [22, с.388].

Для измерения психологической мобильности чаще всего используют две установки — мышление «без границ» (*boundaryless mindset*, далее — ВМ) и пред-

почтение организационной мобильности (organizational mobility preference, далее — ОМР). Предполагается, что индивиды с высокой степенью выраженности ВМ с энтузиазмом выстраивают и поддерживают активные деловые взаимоотношения за пределами департаментов и компаний, в которых они работают. Работники, у которых выражена ОМР, предпочитают карьеру, разворачивающуюся с переходами между работодателями [23, с. 31]. При этом высокий уровень выраженности одной установки не обязательно подразумевает такую же по силе и направленности выраженность другой.

*Карьерный успех.* Под карьерным успехом понимают накопленные положительные последствия, являющиеся результатом трудовой деятельности индивида. Объективный карьерный успех включает внешние индикаторы достижений, такие как, например, изменение заработной платы и должностного уровня. Субъективный карьерный успех сфокусирован на переживании индивидом своей карьеры и измеряется через такие показатели как удовлетворенность карьерой и работой, организационная приверженность, общее благополучие и др. [5, с. 180–181]. Интерес к субъективному карьерному успеху наравне с объективным становится одним из наиболее заметных трендов в текущей риторике о карьере.

### **Исследования взаимосвязей мобильности и показателей карьерного успеха**

*Физическая мобильность и карьерный успех.* Результаты эмпирических исследований в целом сходятся в том, что добровольная смена работы связана с последующим увеличением заработной платы [24, с. 140]. Однако, при сравнении изменения заработной платы для стабильных и мобильных работников выводы не так однозначны. М. Коваленко (Kovalenko) и Д. Мортельманс (Mortelmans) установили, что для «транзитного» типа карьеры отдача в терминах заработной платы выше, чем для традиционного [25, с. 247]. По результатам исследования выпускников факультета менеджмента НИУ ВШЭ, динамичное поведение на рынке труда также оказалось связано с более высокими заработками [26]. С другой стороны, К. Чудзиковски (Chudzikowski) не обнаруживает, что межорганизационные переходы сопровождаются большим приростом заработной платы, чем внутриорганизационные [27, с. 303]. В свою очередь, С. Роцин и А. Слесарева, изучающие межфирменную мобильность молодых работников на российском рынке, показывают, что положительная отдача в виде заработной платы характерна только для среднемобильных работников, совершивших одно-два перемещения за четыре года [28, с. 34].

Ф. Герли (Gerli), С. Бонессо (Bonesso), С. Пицци (Pizzi) обнаруживают положительную взаимосвязь между мобильностью и количеством полученных продвижений за 8 лет наблюдения. Под продвижениями понимаются изменения в должностном уровне и/или значительные изменения в зоне ответственности [29]. Р.А. Шерами (Cheremie), М.С. Штурман (Sturman), К. Уолш (Walsh), в фокусе исследования которых трудовые истории представителей высшего менеджмента в компаниях, также установили, что мобильные работники чаще получали повышение в статусе в течение года, в который они совершали переход в другую компанию, по сравнению со стабильными [30, с. 370]. Вместе с тем, например, М. Хамори (Hamori), М. Какарика (Kakarika), изучившие карьерные траектории CEOs из 500 крупней-

ших американских и 500 крупнейших европейских компаний, делают вывод о том, что стратегия развития на внешнем рынке (*external labor market strategy*) не приносит ожидаемых выгод по сравнению со стабильным поведением. Чем больше работодателей в течение своего трудового пути меняли работники, тем больше времени заняло у них достижение позиции CEO [31, с. 364]. М.П.Фербругген (*Verbruggen*) также обнаруживает негативную связь между количеством смен работодателей и повышений, полученных на последнем месте работы [32, с. 294].

Очевидно, что некоторые системы являются более эластичными и благоприятными для мобильности, чем другие. Например, Д.Павлопулос (*Pavlopoulos*), Д.Фуарж (*Fouarge*), Р.Маффельс (*Muffels*), Дж.К.Вермунт (*Vermunt*) исследуют различия мобильности в двух странах с разными институциональными контекстами. Германия имеет жестко регулируемый и координируемый рынок труда с сильной связью между образованием и рабочей квалификацией, в то время как для Великобритании характерен либеральный рынок и более слабая связь между рынком и образованием. Как показатели мобильности, так и отдача от нее в терминах заработной платы выше для либерального рынка Великобритании, чем для регулируемого Германии [33, с. 308]. Равным образом М.Кастельс замечает, что, хотя общая тенденция показывает постепенное исчезновение предсказуемой модели карьерного роста из практики деловых отношений, она продолжает сохраняться на регулируемых рынках труда и в государственном секторе [34, с. 119].

Применительно к российскому рынку труда исследователи отмечают, что по основным параметрам он формируется как гибкий, включая гибкое рабочее время, неполную и временную занятость, функциональную гибкость, гибкие формы оплаты труда, дистанционную занятость [35, с. 16]. В условиях гибкого рынка снижается спрос на специфический человеческий капитал, обеспечивающий выигрыш стабильным работникам. Таким образом, можно предположить, что более высокий уровень межфирменной мобильности работников интеллектуального труда в российском контексте в целом будет связан для них с достижением большего объективного успеха, являясь эффективным способом адаптации к условиям меняющейся рабочей среды [25, с. 241].

Субъективный карьерный успех можно рассматривать в двух измерениях. Первая перспектива включает показатели, напрямую связанные с восприятием работы и карьеры, такие как, оценка успешности карьеры, удовлетворенность карьерой, достигнутыми аспектами работы, воспринимаемая востребованность и вовлеченность в работу. «Безграничные» карьеры в теории рассматриваются как в целом отличающиеся более высоким уровнем удовлетворенности [36, с. 272]. В пользу данного тезиса говорят и результаты исследований, демонстрирующие наличие положительной связи между добровольной сменой работы и субъективным успехом [21, с. 366]. Более того, даже если в результате мобильности не происходит улучшения объективных параметров занятости, субъективные показатели могут повышаться. Так, М.Гестуицен (*Gesthuizen*), Дж. Дагевос (*Dagevos*) обнаружили, что в результате добровольной внешней мобильности оценка соответствия работе становилась менее негативной и уменьшалась неудовлетворенность уровнем заработной платы, даже если реального изменения доходов не происходило. Работник оценивает размер заработной платы относительно обязанностей, которые ему необходимо выполнять, и, если на новом рабочем месте они в большей степени

соотносятся с получаемым вознаграждением, оценка может стать более позитивной, хотя плата за выполняемую работу остается на прежнем уровне [37, с.501]. Исследования российских работников также показали наличие положительной связи высокой межфирменной мобильности и удовлетворенности работой [38]. С другой стороны, некоторые исследователи ставят под сомнение преимущества мобильного поведения. Например, Н.Дрис (Dries), Ф.В Акер (Acker), М.Фербругген (Verbruggen) приходят к выводу, что работники с традиционными карьерами в целом демонстрируют более высокий уровень удовлетворенности карьерой [36, с.278]. Возможным объяснением смешанных результатов может быть то, что не всегда учитывается характер переходов — добровольный или вынужденный.

Второе измерение субъективного карьерного успеха включает показатели, формирующиеся на пересечении работы и карьеры с другими сферами жизни: удовлетворенность балансом работы и жизни, недостиженческими аспектами работы и общее благополучие (well-being). Й.Гуан (Guan), М.Б Артур (Arthur), С.Н.Хапова (Kharova), Р.Дж.Холл (Hall), Р.Дж.Лорд (Lord) отмечают, что сопутствующие мобильности факторы, такие как смена должностных обязанностей, социальных отношений, рабочей среды несут в себе множество издержек и рисков, которые могут повышать уровень стресса, негативно отражаться на физическом и ментальном здоровье, способствовать обострению конфликтов работы и личной жизни [10, с.3].

*Психологическая мобильность и карьерный успех.* Предполагается, что в условиях текущей современности комфортно себя чувствует личность, обладающая «высокой степенью гибкости и адаптивности, психически и физически не укорененная» в конкретной позиции [39, с.521]. Для личности жесткого модерна, благом для которой был «пожизненный найм, одна профессия и одно предприятие на всю жизнь», текучесть в профессионально-трудовой сфере, вписывающаяся в общий текучий образ жизни личности современного типа, оказывается непонятна. Так как габитус людей первого типа адаптирован под жесткие профессиональные структуры, неопределенность и неустойчивость современности оборачиваются для них стрессом. Таким образом, большая психологическая мобильность должна способствовать карьерной успешности. Однако, и здесь все неоднозначно. Результаты эмпирических исследований показывают, что ВМ в целом положительно связано с более высокими карьерными результатами, в то время как ОМР отрицательна, либо взаимосвязь не обнаруживается. В исследовании М.П.Фербруггена ВМ положительно влияет на такие показатели успеха как заработная плата и продвижения, но никак не связано с индикаторами субъективного успеха. В то же время ОМР негативно воздействует на удовлетворенность работой и карьерой, но не влияет на объективный успех [32, с.294]. Р.Родригес (Rodrigues), Д.Гест (Guest), Т.Оливьера (Oliveira), К.Альфес (Alfes) также фиксируют, что ОМР негативно связана с удовлетворенностью работой, карьерой и жизнью в целом [40, с.29].

Положительный эффект установки ВМ и отрицательный установки ОМР могут быть объяснены через такие социальные механизмы, как связывание сетей и социальная включенность. Так как индивиды с высокой выраженностью ВМ ориентированы на выстраивание деловых взаимоотношений с сотрудниками из других департаментов и организаций, они имеют большую вероятность стать связующим «мостиком» между двумя не связанными напрямую сетями контактов [32,

с.292]. Этот феномен близок к явлению стирания границ (boundary spanning), когда индивиды, включенные в различные социальные группы, способны извлекать выгоду из переноса ресурсов через границы [41, с.1]. Даже не совершая физических перемещений, благодаря активному нетворкингу индивид становится ценным для организации носителем сетей контактов, позволяющих импортировать знания, опыт, достигать договоренностей. Ожидается, что такая позиция должна принести большой карьерный успех, как объективный, так и субъективный.

В свою очередь, индивиды с сильной выраженностью ОМР больше ориентированы на то, чтобы быть востребованными на внешнем рынке, и воспринимают свое текущее место работы как транзитное. При этом они могут оставаться с работодателем, если на данный момент считают условия своей занятости наиболее приемлемыми, но ожидать лучших перспектив. Эти ожидания негативно влияют на развитие социальной включенности на рабочем месте, которая является важным фактором карьерного успеха. Воспринимая текущее место как транзитное, такие работники в меньшей степени заинтересованы в инвестициях своих ресурсов в развитие крепких связей и доверия с коллегами, что может проявляться даже в незначительных ситуациях взаимодействия. Например, они с меньшей вероятностью будут поддерживать этикетные беседы (small talk) в коридоре офиса или помогать коллегам лучше их узнать [42, с.82–84]. Соответственно, можно ожидать, что индивиды с большей выраженностью ОМР будут воспринимать себя как более востребованных на внешнем рынке, но их показатели объективного и субъективного успеха будут ниже, чем у других.

### **Мобильность и карьерный успех: перспективные направления исследований**

Как показал наш анализ, все большее количество человеческих практик сегодня может быть описано в терминах мобильности и иммобильности. Готовность и способность к разного рода перемещениям уже рассматривается в качестве личностной, социальной и профессиональной компетенции. Традиционное представление об идеальной карьере «от стажера до руководителя» теряет актуальность для многих сфер и отраслей деятельности. Однако, отношение к мобильности по-прежнему неоднозначное. По мнению ряда исследователей, мобильное поведение является способом успешной адаптации к условиям современного рынка труда. Другие считают, что эти теоретические взгляды мало применимы к реальности и стабильность по-прежнему больше ценится лучшими работниками.

Исследования в рамках обозначенной проблематики ведутся в нескольких плоскостях, охватывающих взаимосвязи физической мобильности и объективного карьерного успеха, физической мобильности и субъективного успеха, психологической мобильности и объективного успеха, психологической мобильности и субъективного успеха. В российской действительности эта тематика пока разрабатывалась преимущественно экономистами, соответственно, роль мобильности анализировалась в основном по отношению к объективным индикаторам успеха. В этой связи перспективным видится изучение взаимосвязи межфирменной мобильности с измерениями субъективного успеха, который приобретает высокую значимость для работников интеллектуального труда.

Смешанные результаты эмпирических исследований сигнализируют также о необходимости изучения сложных нелинейных связей мобильности с различными показателями успеха и эффектов их модерации. Все ли мобильные работники получают одинаковые преимущества или несут соразмерные потери по отношению к стабильным? Например, разный объем социального капитала может быть дифференцирующим фактором в рамках одного институционального и профессионального контекста, обуславливая активную или пассивную модель смены рабочих мест.

## Литература

1. Хэнди Ч. По ту сторону уверенности: о новом мире внутри и вокруг организаций / пер. с англ. С. Жильцов. СПб.: Питер, 2002.
2. Бауман З. Идентичность в глобализирующемся мире. URL: <https://tovievich.ru/book/meropriatiya/5585-zbauman-identichnost-v-globaliziruyushchemsya-mire.html> (дата обращения: 05.03.2019).
3. Ng T.W.H., Sorensen K.L., Eby L.T., Feldman D.C. Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2007. Vol.80, no. 3. P.363–386.
4. Defillippi R.J., Arthur M.B. The boundaryless career: A competency-based perspective // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. Vol.15, no. 4. P.307–324.
5. Stumpf S.A. A longitudinal study of career success, embeddedness, and mobility of early career professionals // *Journal of Vocational Behavior*. 2014. Vol.85, no. 2. P.180–190.
6. Colakoglu S.N. The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity // *Journal of Vocational Behavior*. 2011. Vol.79, no. 1. P.47–59.
7. Benson J., Brown M. Knowledge workers: what keeps them committed; what turns them away // *Work, Employment and Society*. 2007. Vol.21, no. 1. P.121–141.
8. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / пер. с англ., под науч. ред. О.И.Шкаратана. М.: ГУ ВШЭ, 2000.
9. Donnelly R. Career behavior in the knowledge economy: Experiences and perceptions of career mobility among management and IT consultants in the UK and the USA // *Journal of Vocational Behavior*. 2009. Vol.75, no. 3. P.319–328.
10. Guan Y., Arthur M.B., Khapova S.N., Hall R.J., Lord R.G. Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research // *Journal of Vocational Behavior*. 2019. Vol.110. P.390–402.
11. Гидденс Э. Модерн и самоидентичность / Реф. Е.В.Якимовой // *Современная теоретическая социология*. М.: ИНИОН РАН, 1995.
12. Woodman D. The mysterious case of the pervasive choice biography: Ulrich Beck, structure/agency, and the middling state of theory in the sociology of youth // *Journal of Youth Studies*. 2009. Vol.12, no. 3. P.243–256.
13. Mendenhall R., Kalil A., Spindel L.J., Hart C.M.D. Job Loss at Mid-life: Managers and Executives Face the «New Risk Economy» // *Social Forces*. 2008. Vol.87, no. 1 (87). P.185–209.
14. Evetts J. Dimensions of Career: Avoiding Reification in the Analysis of Change // *Sociology*. 1992. Vol.26, no. 1. P.1–21.
15. Wilensky H.L. Work, Careers and Social Integration // *International Social Science Journal*. 1960. Vol.12, no. 4. P.543–560.
16. Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach // Ed. by M.B.Arthur, D.T.Hall, B.S.Lawrence. *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. P.7–24.
17. Седых А.Б. Карьерная мобильность личности в контексте современных воззрений на карьеру // *Человек. Сообщество. Управление*. 2012. № 2. С.54–66.
18. Arthur M.B., Rousseau D.M. The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era / Ed. by M.B.Arthur, D.M.Rousseau. New York: Oxford University Press, 2001.
19. Eby L.T., Butts M., Lockwood A. Predictors of success in the era of the boundaryless career // *Journal of Organizational Behavior*. 2003. Vol.24, no. 6. P.689–708.

20. Sullivan S.E., Arthur M.B. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility // *Journal of Vocational Behavior*. 2006. Vol.69, no. 1. P.19–29.
21. Feldman D.C., Ng T. W.H. Careers: Mobility, Embeddedness, and Success // *Journal of Management*. 2007. Vol.33, no. 3. P.350–377.
22. Grand C.le, Tählin M. Job Mobility and Earnings Growth // *European Sociological Review*. 2002. Vol.18, no. 4. P.381–400.
23. Briscoe J.P., Hall D.T., Frautschy DeMuth R.L. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration // *Journal of Vocational Behavior*. 2006. Vol.69, no. 1. P.30–47.
24. Latzke M., Kattenbach R., Schneidhofer Th., Schramm F., Mayrhofer W. Consequences of voluntary job changes in Germany: A multilevel analysis for 1985–2013 // *Journal of Vocational Behavior*. 2016. Vol.93. P.139–149.
25. Kovalenko M., Mortelmans D. Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns // *Journal of Vocational Behavior*. 2014. Vol.85, no. 2. P.238–249.
26. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Галицкий Е.Б. Результаты и проблемы подготовки современного специалиста сквозь призму карьерного роста выпускников-менеджеров // *Вопросы образования*. 2009. № 4. С.133–153.
27. Chudzikowski K. Career transitions and career success in the 'new' career era // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol.81, no. 2. P.298–306.
28. Роцин С.Ю., Слесарева А.А. Межфирменная мобильность молодых работников на российском рынке труда: препринт WP15/2012/03. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012.
29. Gerli F., Bonesso S., Pizzi C. Boundaryless career and career success: the impact of emotional and social competencies // *Frontiers in Psychology*. 2015. Vol.66. <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01304>.
30. Cheramie R.A., Sturman M.C., Walsh K. Executive career management: Switching organizations and the boundaryless career // *Journal of Vocational Behavior*. 2007. Vol.71, no. 3. P.359–374.
31. Hamori M., Kakarika M. External labor market strategy and career success: CEO careers in Europe and the United States // *Human Resource Management*. 2009. Vol.48, no. 3. P.355–378.
32. Verbruggen M. Psychological mobility and career success in the 'New' career climate // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol.81, no. 2. P.289–297.
33. Pavlopoulos D., Fouarge D., Muffels R., Vermunt J.K. Who Benefits from a Job Change: The dwarfs or the giants? // *European Societies*. 2014. Vol.16, no. 2. P.299–319.
34. Кастельс. М.С. Галактика Интернет: Размышления об Интернете, бизнесе и обществе. Екатеринбург: У-Фактория (при участии изд-ва Гуманитарного ун-та), 2004.
35. Сунтело Н.П. Особенности функционирования специфического человеческого капитала в российской экономике // *Транспортное дело России*. 2015. № 2. С.16–17.
36. Dries N., Van Acker F., Verbruggen M. How 'boundaryless' are the careers of high potentials, key experts and average performers? // *Journal of Vocational Behavior*. 2012. Vol.81, no. 2. P.271–279.
37. Gesthuizen M., Dagevos J. Mismatching of persons and jobs in the Netherlands: consequences for the returns to mobility // *Work, Employment and Society*. 2008. Vol.22, no. 3. P.485–506.
38. Смирных Л.И. Удовлетворенность работой. Кто выигрывает: стабильные или мобильные работники? М.: Изд. дом ВШЭ, 2008.
39. Ильин В.И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории // *Журнал исследований социальной политики*. 2015. Т.13, № 4. С.515–528.
40. Rodrigues R., Guest D., Teresa O., Kerstin A. Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both? // *Journal of Vocational Behavior*. 2015. Vol.91. P.23–34.
41. Dobrev S.D., Merluzzi J. Stayers versus movers: Social capital and early career imprinting among young professionals // *Journal of Organizational Behavior*. 2018. Vol.39, no. 1. P.67–81.
42. Pearce J.L., Randel A.E. Expectations of organizational mobility, workplace social inclusion, and employee job performance // *Journal of Organizational Behavior*. 2004. Vol.25, no. 1. P.81–98.
43. Kuen C.M., Nesbit P.L., Ahlstrom D. The Boundaryless Career Form: Its Nature and Driving Forces // *Employment Relations Record*. 2013. Vol.13, no. 2. P.44–55.

Статья поступила в редакцию 15 октября 2019 г.;  
рекомендована в печать 9 апреля 2020 г.

Контактная информация:

Поварницына Юлия Павловна — магистр; [yulia.povarnitsyna@gmail.com](mailto:yulia.povarnitsyna@gmail.com)

## Interfirm mobility and career success of knowledge workers

Yu. P. Povarnitsyna

National Research University "Higher School of Economics",  
20, Myasnitskaya ul., Moscow, 101000, Russian Federation

**For citation:** Povarnitsyna Yu. P. Interfirm mobility and career success of knowledge workers. *Vestnik of Saint Petersburg University. Sociology*, 2020, vol. 13, issue 2, pp. 161–173.  
<https://doi.org/10.21638/spbu12.2020.204> (In Russian)

The paper presents a critical review of studies concerned with the relationship between interfirm mobility of knowledge workers and their objective and subjective career success. Within the context of discussions regarding employment standardization and the individualization of life trajectories, nonlinear career paths based on high mobility of workers during their life are attracting attention of researchers. From the perspective of the "new" career theories and theories of post-industrialism, high mobility is associated with achieving greater career success compared to a traditional career. The ability to stay mobile is considered not only as a condition for adapting to the realities of the modern labor market, but also as accumulation of unique human and social capital acquired through work experience in different companies. The opposite point of view postulates that stability is still more valued by the best workers. Potential risks and losses associated with mobile behavior may be too high, allowing those who adhere to the model of long-term labor relations be at an advantage. In the paper the author summarizes the results of existing empirical studies within given research field, examining the impact of physical and psychological mobility of workers on the indicators of their objective and subjective career success. Changes in the level of income and job position are used as indicators of objective success. Subjective success includes perceived career success, career satisfaction, satisfaction by achievement and non-achievement aspects of work, perceived employability, work engagement, work-life balance satisfaction and overall well-being. A comparison of the research results confirms the controversy of theoretical views on the role of interfirm mobility in career. The author offers promising areas of possible research and brings forward the opportunities for further research of this issue.

*Keywords:* interfirm mobility, career success, boundaryless career, knowledge workers.

## References

1. Handy Ch. *Beyond Certainty: The Changing Worlds of Organizations*. St. Petersburg, Piter Publ., 2002. (In Russian)
2. Bauman Z. *Identity in the Globalizing World*. Available at: <https://tovievich.ru/book/meropriatiya/5585-zbauman-identichnost-v-globaliziruyushchemsya-mire.html> (accessed: 05.03.2019). (In Russian)
3. Ng T. W. H., Sorensen K. L., Eby L. T., Feldman D. C. Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2007, vol. 80, no. 3, pp. 363–386.
4. Defillippi R. J., Arthur M. B. The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 1994, vol. 15, no. 4, pp. 307–324.
5. Stumpf S. A. A longitudinal study of career success, embeddedness, and mobility of early career professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, vol. 85, no. 2, pp. 180–190.
6. Colakoglu S. N. The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 2011, vol. 79, no. 1, pp. 47–59.
7. Benson J., Brown M. Knowledge workers: what keeps them committed; what turns them away. *Work, Employment and Society*, 2007, vol. 21, no. 1, pp. 121–141.
8. Castells M. *The Information Age: Economy, Society and Culture*. Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics, 2000. (In Russian)

9. Donnelly R. Career behavior in the knowledge economy: Experiences and perceptions of career mobility among management and IT consultants in the UK and the USA. *Journal of Vocational Behavior*, 2009, vol. 75, no. 3, pp. 319–328.
10. Guan Y., Arthur M.B., Khapova S.N., Hall R.J., Lord R.G. Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 2019, vol. 110, pp. 390–402.
11. Giddens A. *Modernity and Self-Identity*. Rus. Ed. Abstract by E. V. Yakimova, Contemporary theoretical sociology, ed. by Yu.A. Kimeleva. Moscow, INION RAN Publ., 1995. (In Russian)
12. Woodman D. The mysterious case of the pervasive choice biography: Ulrich Beck, structure/agency, and the middling state of theory in the sociology of youth. *Journal of Youth Studies*, 2009, vol. 12, no. 3, pp. 243–256.
13. Mendenhall R., Kalil A., Spindel L.J., Hart C.M.D. Job Loss at Mid-life: Managers and Executives Face the “New Risk Economy”. *Social Forces*, 2008, vol. 87, no. 1, pp. 185–209.
14. Evetts J. Dimensions of Career: Avoiding Reification in the Analysis of Change. *Sociology*, 1992, vol. 26, no. 1, pp. 1–21.
15. Wilensky H.L. Work, Careers and Social Integration. *International Social Science Journal*, 1960, vol. 12, no. 4, pp. 543–560.
16. Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. *Handbook of Career Theory*. Cambridge, Cambridge University Press, 1989, pp. 7–24.
17. Sedyh A.B. Individual career mobility in the context of modern views on career. *Chelovek. Soobshchestvo. Upravlenie*, 2012, no. 2, pp. 54–66. (In Russian)
18. Arthur M.B., Rousseau D.M. *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York, Oxford University Press, 2001, 412 p.
19. Eby L.T., Butts M., Lockwood A. Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 2003, vol. 24, no. 6, pp. 689–708.
20. Sullivan S.E., Arthur M.B. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 2006, vol. 69, no. 1, pp. 19–29.
21. Feldman D.C., Ng T.W.H. Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management*, 2007, vol. 33, no. 3, pp. 350–377.
22. Grand C., Tåhlin M. Job Mobility and Earnings Growth. *European Sociological Review*, 2002, vol. 18, no. 4, pp. 381–400.
23. Briscoe J.P., Hall D.T., Frautschy DeMuth R.L. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 2006, vol. 69, no. 1, pp. 30–47.
24. Latzke M., Kattenbach R., Schneidhofer Th., Schramm F., Mayrhofer W. Consequences of voluntary job changes in Germany: A multilevel analysis for 1985–2013. *Journal of Vocational Behavior*, 2016, vol. 93, pp. 139–149.
25. Kovalenko M., Mortelmans D. Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 2014, vol. 85, no. 2, pp. 238–249.
26. Efendiev A.G., Balabanova E.S., Galickij E.B. Results and problems in training of modern professional through the lens of business graduates career growth. *Voprosi obrazovaniia*, 2009, no. 4, pp. 133–153. (In Russian)
27. Chudzikowski K. Career transitions and career success in the ‘new’ career era. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, vol. 81, no. 2, pp. 298–306.
28. Roshchin S.Y., Slesareva A.A. *Job Mobility of Young Workers on the Russian Labor Market*, Working paper WP15/2012/03. Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics, 2012. 52 p. (In Russian)
29. Gerli F., Bonesso S., Pizzi C. Boundaryless career and career success: the impact of emotional and social competencies. *Frontiers in Psychology*, 2015. Available at: <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01304> (accessed: 01.04.2019).
30. Cheramie R.A., Sturman M.C., Walsh K. Executive career management: Switching organizations and the boundaryless career. *Journal of Vocational Behavior*, 2007, vol. 71, no. 3, pp. 359–374.
31. Hamori M., Kakarika M. External labor market strategy and career success: CEO careers in Europe and the United States. *Human Resource Management*, 2009, vol. 48, no. 3, pp. 355–378.
32. Verbruggen M. Psychological mobility and career success in the ‘New’ career climate. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, vol. 81, no. 2, pp. 289–297.
33. Pavlopoulos D., Fouarge D., Muffels R., Vermunt J.K. Who Benefits from a Job Change: The dwarfs or the giants? *European Societies*, 2014, vol. 16, no. 2, pp. 299–319.

34. Castells M. *The Internet Galaxy. Reflections on the Internet, Business and Society*. Rus. Ed. Yekaterinburg, U-Faktoriya Publ. (pri uchastii izd-va Gumanitarnogo un-ta), 2004. 328 p. (In Russian)
35. Suptelo N.P. Peculiarities of specific human capital functioning in Russian economy. *Transportnoe delo Rossii*, 2015, no. 2, pp. 16–17. (In Russian)
36. Dries N., Van Acker F., Verbruggen M. How 'boundaryless' are the careers of high potentials, key experts and average performers? *Journal of Vocational Behavior*, 2012, vol. 81, no. 2, pp. 271–279.
37. Gesthuizen M., Dagevos J. Mismatching of persons and jobs in the Netherlands: consequences for the returns to mobility. *Work, Employment and Society*, 2008, vol. 22, no. 3, pp. 485–506.
38. Smirnykh L.I. *Job Satisfaction: who wins stable or mobile workers?* Working paper WP15/2008/02. Moscow, Publishing House of the Higher School of Economics, 2008. (In Russian)
39. Il'in V.I. Profession is an individual life track: conceptualization of the category. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki*, 2015, vol. 13, no. 4, pp. 515–528. (In Russian)
40. Rodrigues R., Guest D., Teresa O., Kerstin A. Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both? *Journal of Vocational Behavior*, 2015, vol. 91, pp. 23–34.
41. Dobrev S.D., Merluzzi J. Stayers versus movers: Social capital and early career imprinting among young professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 2018, vol. 39, no. 1, pp. 67–81.
42. Pearce J.L., Randel A.E. Expectations of organizational mobility, workplace social inclusion, and employee job performance. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, vol. 25, no. 1, pp. 81–98.
43. Kuen C.M., Nesbit P.L., Ahlstrom D. The Boundaryless Career Form: Its Nature and Driving Forces. *Employment Relations Record*, 2013, vol. 13, no. 2, pp. 44–55.

Received: October 15, 2019

Accepted: April 9, 2020

#### Author's information:

Yulia P. Povarnitsyna — Master Degree; yulia.povarnitsyna@gmail.com