**Исследовательский потенциал CV (резюме) в изучении карьерного пути**

В докладе обсуждается исследовательский потенциал обращения к такому источнику социально-биографической информации как CV (резюме). Автор привлекает этот ресурс для изучения профессиональных карьер управленческой элиты в рамках проекта РНФ [[1]](#footnote-1).

Впервые на потенциал CV (резюме) обратили внимание на рубеже веков в контексте эволюции работы научных коллективов или программ на предмет объективного замера знаний, которые расцениваются как «общественное благо», то есть, фундаментальной науки (Bozeman and Rogers, 2002). В рамках более традиционных подходов к экономике знаний, результаты исследовательского процесса измеряются и в конечном итоге оцениваются, если они преобразуются в товары для обмена на рынках (например, инновационные продукты). Поэтому оценка исследований традиционно ориентирована на материальные и легко вычислимые результаты исследований, такие как научные публикации и патенты.

Боземан с коллегами (Bozeman et al., 2001) предложил изменить парадигму для оценки исследовательской деятельности, проводимой отдельными лицами и организациями, перейдя от «парадигмы результата» к «парадигме потенциала». Новый подход смещает фокус оценки на «научно-технический человеческий капитал», который объединяет способности индивидов, организаций, программ вносить вклад в научные и технологические знания. С этой новой точки зрения успех или неудача социально-политических действий (таких как финансирование проектов и программ) должны оцениваться с точки зрения их способности повышать индивидуальный и организационный потенциал для получения знаний или применения их в технологии. С этой точки зрения, решающее значение приобретает долгосрочная стратегия, а не конкретные продукты знаний в определенное время.

Подход, ориентированный на потенциал, подтверждает значимость неоклассической теории человеческого капитала, но также указывает на ее пробелы, особенно в отношении предположения об однородности агента и его автономии. Преодолевая эти ограничения, исследователи (Dietz, 2000) привлекают идею о эквивалентности «научно-технологического социального капитала» сетевым активам, которые образуются благодаря внешним связям (например, с другими исследователями, организациями, финансирующими исследования, профессиональными ассоциациями). Если рассматривать «парадигму потенциала» применительно к любой карьере, важны отслеживаемые связи индивида и организации, их последовательный порядок, время на позиции и динамика.

Предложение концепции, основанной на потенциале и человеческом капитале приводит к проблеме их измерения для эмпирических исследований, особенно «Как можно наблюдать и измерять потенциал»? Анализ потенциала может быть сфокусирован на кратких биографиях социальных акторов, их CV или резюме. CV представляет собой богатый источник темпоральной информации, последовательно охватывающей практически все аспекты карьеры (Bozeman et al, 2001). Несмотря на свой очевидный потенциал, CV редко используется в качестве инструмента оценки (см. Dietz, 2000). Очевидно, также открытый характер этих данных, размещаемых в сети, имеющей институциональную привязку, открывает широкую перспективу применения информационных и коммуникационных технологий. Так, разработка электронных баз данных CV открывает новые возможности, но также создает новые проблемы для исследователей.

**Потенциальный фокус анализа CV**

CV как источник данных структурирован трояко: это сведения о карьерных траекториях, профессиональной мобильности и картографирование внутриотраслевых и межотраслевых связей социального актора. Фоновая информация – возраст, пол, отчасти этничность, география, иногда семейный/партнерский статус, а также время, закладываемое в сменяемые позиции.

В отношении карьерных траекторий CV дает возможность оценить время, затрачиваемое на прохождение ступеней карьеры от низших позиций к высшим, в сочетании, например, с поколенческими характеристиками, гендерными, внутри отрасли или при смене отрасли. CV отражает различные институциональные рамки, в которых развиваются карьеры, и дает возможность отслеживать различные формы влияния сети, например, через параллельные к занятости формы дополнительного образования. В некоторых случаях CV полезен для идентификации членства Другой фактор – профессиональная мобильность - как в ее географических, так и организационных измерениях. Изучение международной мобильности высококвалифицированных кадровых ресурсов в целом поощряется ввиду убежденности политиков в позитивном влиянии профессиональной мобильности на распределение социальных капиталов и создание институциональных каналов такого распределения (Auriol et al, 2007). Профессиональная мобильность - динамичная и реляционная конфигурация индивидуального и коллективного человеческого капитала. Анализ CV открывает возможности для отслеживания профессиональной мобильности (Gaughan and Robin, 2004; Sabatier et al., 2007), продуктивности, отраженной в CV, (Dietz and Bozeman, 2005; Cañibano et al., 2008; Jonkers and Tijssen, 2008).

CV или резюме социального актора - это ресурс для сопоставления отдельных профессиональных траекторий. При этом, отдельные профессиональные траектории развертываются как постоянно меняющиеся социальные конфигурации на базе различных социальных, профессиональных и человеческих капиталов, встроенных в социальные и профессиональные сети. CV можно рассматривать как отчет о процессах накопления капитала. Эти процессы являются индивидуальными и групповыми, а CV содержат следы как относительно индивидуализированного накопления человеческого капитала, так и относительно группового накопления социального капитала.

**Эмпирическое исследование профессиональных карьер**

В докладе проанализированы 698 CV (резюме) руководителей и членов правления/совета директоров от 51 публичного акционерного общества (федеральных и региональных), размещенных на московской бирже в открытом доступе. Результаты в самом общем виде демонстрируют существенные поколенческие различия в построении карьеры: отход от традиционного типа карьеры для старшего поколения, менявшего позиции и отрасли, комбинировавшего различные типы профессионального образования и управленческих компетенций, и более гомогенные типы карьеры молодых поколений, получавших профильное образование, совместимое с занятостью. Анализ траекторий уровня СЕО показывает, что рост карьерных позиций и увеличение ответственности заставляет руководителей постепенно дистанцироваться от узко-профессиональных функций и переходить к сфере с более общим управленческим функционалом. Важной маршрутизацией к позиции СЕО кажется ранняя профессиональная карьера с опытом перехода границ отраслей и последующая ее консервация на определенных руководящих ролях. Существенные различия в доступе к высшим позициям в гендерном аспекте: женщин на позиции СЕО и в совете директоров/правлении – не более 10%, их карьеры отличаются меньшей отраслевой мобильностью, отражая внутриотраслевой рост.

**Ограничения методологического порядка**

Данные CV относительно доступны через Интернет, хотя есть отраслевые и страновые различия. В отношении изучения научно-исследовательской мобильности авторы указывают на получение информации по CV по специальному запросу (Dietz, 2000; Dietz, 2004). Другие авторы в США указывают на сложности в получении данных CV (Gaughan and Ponomariov, 2008). Неудивительно, что решением становится квази-пассивная система сбора CV через поисковик в интернете, что является достаточным для составления базы в отношении конкретного профессионального поля, объединяющего данные CV с другими источниками информации. Например, можно получить резюме из реестров, доступных через институциональные каналы (например, Московская биржа и список публичных акционерных обществ). Систематический сбор и хранение резюме сотрудников учреждений подразумевает, что количество потенциально доступных резюме может быть достаточно высоким.

Наряду с проблемой доступности, актуальна и проблема разнородности CV и, как следствие, сопоставимости этих данных в выборке. Стандарты исполнения CV институционально варьируют: по длине (короткие и длинные форматы) и упорядочению информации (Dietz, 2000; Corley et al., 2003; Dietz, 2004). Соответственно, исследователю необходимо решать проблему гетерогенности CV, восстанавливая недостающую информацию из других источников, например, возраст женщин, зачастую опускаемый, или прямую/обратную последовательность событий профессиональной карьеры. Кодирование данных CV для последующего анализа данных требует усилий и времени, для чего созданы определенные инструменты (Gaughan and Pronomariov, 2008). Однако основные проблемы, связанные с кодированием, решаемы путем четкого определения исследовательских целей и вопросов, операционализирующих характер необходимых переменных (Gaughan and Bozeman, 2002).

Разработка электронных баз данных CV в некоторых странах облегчит преобразование CV-данных в группы переменных, которые готовы к анализу для решения конкретных вопросов оценки без использования кодирования. Некоторые переменные, такие как пол, возраст, исследовательская организация или область исследований, автоматически загружаются из этого типа базы данных и готовы к анализу. Тем не менее, для тщательного анализа и экспериментирования требуется использовать другие группы переменных для оценки, включая публикации, мобильность, гранты и деятельность по проектам. Авторы (Corley et al., 2003) указывают, что изобилие информации из CV может быть благословением и проклятием. Проблема кодирования в этом случае заменяется другими методологическими вопросами, такими как очистка/ремонт выборки или обоснование критериев загрузки. Новые методологические проблемы возникают, однако, для социологов, использующих электронные данные CV, собранные на основе реестра членства в политических партиях и организациях, проблемы сохранения чьих-либо прав и конфиденциальности используемых в дальнейшем личных данных.

Размышляя о будущем такого исследовательского инструмента как CV-анализ, поместим эту тему в ширящиеся возможности персонального маркетинга для специалиста- профессионала. В этом смысле CV является одним из видов професионального портфолио, максимально объективирующего динамичный образ профессиональной карьеры. Рискнем утверждать, что институты сертификации - в кризисе, а CV как индивидуализированная форма демонстрируемого профессионального и социального капитала расцветает.

**Литература**

Auriol, L., Bernard, F., Fernández-Polcuch, E. (2007). Mapping careers and mobility of doctorate holders: draft guidelines, model questionnaire and indicators. OECD/UNESCO Institute for Statistics/EUROSTAT Careers of Doctorate Holders (CDH) Project. STI Working Paper 2007/6. DSTI/DIC(2007)6.

Bozeman, B., Rogers, J. (2002). A churn model of scientific knowledge value: Internet researchers as a knowledge value collective. *Research Policy*, 31, pp.769–794.

Bozeman, B., Dietz, J., Gaughan, M. (2001). Scientific and technical human capital: an alternative model for research evaluation. *International Journal of Technology Management*, 22(7/8),pp.716–740.

Cañibano, C., Otamendi, J., Anujar, I. (2008). Measuring and assessing researcher mobility from CV analysis: the case of the Ramon y Cajal programme in Spain. *Research Evaluation*, 17(1), March, pp.17–31.

Corley, E., Bozeman, B., Gaughan, M. (2003). Evaluating the impacts of grants on women scientists’ careers: the curriculum vita as a tool for research assessment. In *Learning from Sci- ence and Technology Policy Evaluation: Experiences from the U.S. and Europe*, eds. P Shapira and S Kuhlmann,. Cheltenham, UK: Edward Elgar, pp. 293–315.

Dietz, J. (2000). Building a social capital of research development: the case of Experimental Program to Stimulate Competitive Research. *Science and Public Policy*, 27(2), April, pp.137–145.

Dietz, J. (2004). Scientists and Engineers in Academic Research Centers – an Examination of Career Patterns and Productivity. PhD dissertation. School of Public Policy, Georgia Institute of Technology. February.

Dietz, J., Bozeman, B. (2005). Academic careers, patents and productivity: industry experience as scientific and technical human capital. *Research Policy*, 34, pp.349–367.

Gaughan, M., Bozeman, B. (2002). Using curriculum vitae to compare some impacts of NSF research center grants with re- search center funding. *Research Evaluation*, 11(1), April, pp.17–26.

Gaughan, M., Robin, S. (2004). National science training policy and early scientific careers in France and the United States. *Research Policy*, 33, pp.569–581.

Gaughan, M., Ponomariov, B. (2008). Faculty publication productivity, collaboration, and grants velocity: using curricula vitae to compare center-affiliated scientists and unaffiliated scientists. *Research Evaluation*, 17(2), June, pp.103–110.

Jonkers, K., Tijssen, R. (2008). Chinese researchers returning home: impacts of international mobility on research collabora- tion and scientific productivity. *Scientometrics*, 77(2), pp.309–333.

Sabatier, M., Carrere, M., Mangematin, V. (2006). Profiles of academic activities and careers: does gender matter? An analysis based on French life scientists’ CVs. *Journal of Technology Transfer,* 31, pp.311–324.

1. «Межпоколенная социальная мобильность от ХХ к ХХI веку: четыре генерации российской истории» (грант РНФ № 14-28-00217-П) [↑](#footnote-ref-1)