



DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-2-403-414

Проектный работник как новый тип личности*

С.А. Барков¹, Е.Е. Романцева²

¹Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова
Ленинские горы, 1, стр. 33, Москва, 119192, Россия

²Российский университет дружбы народов
Ул. Миклухо-Маклая, 6, Москва, 117198, Россия
(e-mail: socorgmen@yandex.ru; romantseva-ee@rudn.ru)

Аннотация. Изменения в способах и формах совместной деятельности обычно происходят эволюционно: общество меняется и начинает «производить» людей, способных воспроизводить его. В первую очередь, это касается изменений в социальной роли работника, исполняемой сегодня в совершенно иной системе координат, в условиях неопределенности и постоянно меняющихся «правил игры». Мы наблюдаем следующие новые тенденции на рынке труда: исчезновение массовой и развитие нестандартной занятости, замена традиционных трудовых отношений контрактными, возрастание автономности работника, трансформация предпочтений в сфере построения карьеры. Одновременно возрастает роль и востребованность проектной деятельности практически во всех областях жизни общества, поскольку она способна удовлетворить запросы современного человека и по организации его взаимодействия с другими людьми. Проект — не просто механизм достижения конкретной цели, а универсальный способ организации жизненного мира, способствующий возникновению особых типов социального взаимодействия и самореализации индивида. Формируется «проектный образ жизни», проектное мышление, проектное восприятие реальности. Проект как социальный феномен становится организующим началом не только в профессиональной деятельности, но и в повседневной жизни. В качестве основного исследовательского инструмента в статье используется метод социологической типизации, заключающийся в выделении типа (идеального, социального), который сочетает в себе важнейшие характеристики людей, относящихся к определенной группе. Для объяснения комбинации этих характеристик авторы рассматривают социальный контекст их формирования. Проведенный анализ позволяет говорить о возникновении нового типа — проектного работника с особым сочетанием профессиональных и личных качеств.

Ключевые слова: тип личности; социальный характер; трудовые отношения; проектная деятельность; проект; жизненная стратегия; работник; «модульный» человек

Социально-экономическое и социокультурное значение проектных работников

Проектная культура за последние десятилетия проникла практически во все области жизнедеятельности людей, изменяя представления не только о трудовых отношениях, но и о формах и приоритетах социальных взаимодействий

* © Барков С.А., Романцева Е.Е., 2021

Статья поступила 08.10.2020 г. Статья принята к публикации 03.12.2021 г.

за их пределами. В частности, это касается представлений о времени и пространстве, о человеке как субъекте общественных отношений, о мотивах и смыслах его деятельности, жизненных стратегиях. Является ли происходящее результатом все большего разнообразия возможностей для раскрытия творческого потенциала человека или это экономический императив постиндустриальной стадии общественного развития?

Понятия «проект», «проектная деятельность», «проектирование» широко распространены в бизнес-среде, средствах массовой информации, массовой культуре в целом. Сегодня динамика в любой сфере деятельности артикулируется исключительно в «духе проектов»: политические проекты, имиджевые, рекламные, образовательные проекты и т.п. Не только проектирование превращается в тотальную социальную практику, но и его имитация, «псевдопроектирование» [21]. За проекты часто выдают обычную деятельность, придавая ей якобы уникальные черты. Впрочем, феномен псевдопроектирования — свидетельство признания принципиально важной роли проектов в постиндустриальной цивилизации.

Очевидно, что возрастание роли и востребованности проектной деятельности заметнее всего в сфере бизнеса, реагирующего на постоянные изменения и усложнения внешней среды. Во многих отраслях экономики и сферах общества наблюдается индивидуализация заказов, что определяет использование проектов как инструментов социально-экономической деятельности. Такое развитие событий характерно для постиндустриального общества и затрагивает основы взаимодействия людей в его социокультурном контексте: вопросы управления проектами, создания и функционирования проектных команд, теория и практика проектного менеджмента не только популярны среди экономистов и управленцев, но и являются предметом все возрастающего научного интереса психологов, культурологов и социологов.

Интерес гуманитариев к проектам обусловлен не только влиянием «человеческого фактора» на эффективность проектной деятельности, но и тотальным проникновением ее элементов в повседневную жизнь, не исчерпываемым социально-трудовой сферой. Повседневная жизнь человека воплощается во множестве форм, они порождают разные жизненные стратегии, выбор и проектирование которых задается объективными условиями, формирующими не только определенный набор потребностей индивида, но и возможные варианты их удовлетворения. Жизненная стратегия — это «стратегия поиска, понимания, и творческой реализации человеком себя через соотнесение “жизненных требований с личностными ценностями, активностью, способом самоутверждения”» [11]. Большинство авторов сходятся в том, что трудовая деятельность и, в первую очередь, профессиональная самоидентификация составляют ту основу, которая определяет жизненную стратегию и упорядочивает повседневную жизнь человека. Однако одной из особенностей современной ситуации является усложнение профессиональной самоидентификации, связанное с изменениями в сфере труда.

Важнейшим фактором, способствующим повсеместному использованию проектов, является снижение спроса на традиционный труд в классических организациях: «Изобретение и внедрение новых форм автоматизации и робототехники снижают потребность в труде и сокращают занятость не только в сельском хозяйстве и промышленности, но и в строительстве, грузовом и пассажирском транспорте, розничной торговле, сфере общественного питания и т.д. Под угрозой лишения работы оказываются не только кассиры и таксисты, но и высококвалифицированные специалисты умственного труда, такие как юристы, журналисты, финансовые аналитики и др. При сохранении существующих тенденций к середине текущего столетия половина трудоспособного населения развитых стран станет безработной, а к концу века это произойдет и с остальным миром» [19]. Происходящие общественные трансформации изменяют само содержание и ценность труда.

В постиндустриальном обществе возрастает спрос на временный труд: общество не может гарантировать постоянную занятость абсолютному большинству своих членов. Сегодня мы имеем дело с такими новыми тенденциями, как исчезновение массовой и развитие нестандартной занятости, замена трудовых отношений контрактными, «лоскутная», мультипрофессиональная карьера. По мнению З. Баумана, в современном обществе, перманентным состоянием которого является неопределенность, труд становится краткосрочным, фрагментированным, превращается в систему неопределенных длительностей [2]. Стабильный труд в эпоху постмодерна — удел ограниченной прослойки работников. Трудовая деятельность все большего количества людей представляет собой сочетание разных типов работ, взаимодействие с разными работодателями и заказчиками, использование навыков и умений из разных профессий.

Невозможность обеспечить постоянную занятость миллионов людей оборачивается крахом патернализма, характерного для индустриальных организаций и государств эпохи модерна. Отказ государств и корпораций от социальных обязательств создает ситуацию, в которой «бремя ответственности возлагается на самого индивида, и он принуждается к “биографическому решению системных противоречий”, т.е. становится ответственным за системную безработицу, переход на неполный рабочий день, ухудшение его экономического благосостояния и т.д. Социальная политика государства индивидуализирует и атомизирует работника. Это порождает его неравную борьбу с работодателем, в которой в проигрыше, как правило, оказывается человек, добровольно-принудительно переводящий себя в прекарное состояние. Неопределенность, разрастаясь, изменяет уклад жизни, сложившийся в индустриальную эпоху. Изменению подвергаются все основания социальной жизни» [1]. Патернализм –государственный или корпоративный — обходится слишком дорого в условиях социально-экономической неопределенности, характерной для эпохи постмодерна.

В качестве яркого примера нестандартной занятости и индивидуализированной карьеры можно привести относительно новые социальные общности

фрилансеров и самозанятых. Еще полвека назад они находились на периферии общественного развития — центральную роль играли «люди организации». В середине XX века в США вышла книга У. Уайта с символическим названием «Человек организации»: в ней утверждалось, что именно причастность к организациям определяет ценностные ориентации и жизненные стратегии людей. Несмотря на ограничение своей свободы, человек многое получал взамен: «Одно из благ жизни в большой организации — это то, что искания можно оставить в стороне. Вместе с работой приходят деньги, положение и ощущение значимости. Продавая свое время корпорации, подсознательно принимаешь ее определение успеха, по крайней мере, на время работы там» [17].

В постиндустриальном обществе человека организации во многих сферах постепенно вытесняет свободный агент, или фрилансер, т.е. независимый работник [12]. Его характеризует высокая степень автономии в вопросах контроля трудового процесса, самостоятельность в формировании портфеля заказов (проектов, работ), действия с максимальной степенью риска [6]. С одной стороны, новые гибкие формы занятости (фриланс, работа по временным контрактам, участие в конкретном проекте) расширяют возможности трудоустройства, с другой — нивелируют трудовое законодательство. «В поисках гибкости работодатели исповедуют стратегии дистанцирования, заключающиеся в замене трудовых отношений коммерческими» [18].

Меняются не только трудовые отношения — современное социальное пространство становится мозаичным, представляет собой множественные, не связанные друг с другом и быстро меняющиеся фрагменты-проекты. Существование в нем наполнено постоянными рисками (потеря работы, бизнеса, исчезновение спроса на профессию, конкретные навыки и умения, изменчивость общепринятых норм и т.п.) и требует повышенной концентрации и внутренней мобильности современного работника.

Не все независимые работники являются проектными, хотя в расширительной трактовке даже ремонт раковины независимым сантехником можно рассматривать как минипроект. Но для более точного определения важно количество рутинной деятельности: если она преобладает в работе человека, например, как у няни, то его нельзя считать проектным; если же превалирует индивидуализированная под заказчика, неповторяющаяся деятельность, то работник должен быть определен как проектный.

Тенденции развития постиндустриальной экономики, которые сделали проектных работников столь заметным и социально значимым сегментом рабочей силы, таковы: сокращение спроса на рабочую силу; дестандартизация (распространение гибких, изменчивых форм) занятости; пространственная рассредоточенность предприятий и организаций; распространение дистанционных форм деятельности; трансформация трудовых отношений в коммерческие; возрастание степени автономии работника; индивидуализация карьеры, ее несводимость к одной профессии; цифровизация и виртуализация экономических и неэкономических видов деятельности; возникновение

профессиональных интернет-сообществ, берущих на себя функции обмена опытом, взаимной поддержки и самообразования. Все эти характеристики современного общества создают проектных работников и одновременно создаются ими. Такая их укорененность в постиндустриальные реалии позволяет рассматривать проектного работника не просто как типичного представителя проектной организации или независимого участника проекта, а как новый тип личности.

Большинство социологических трактовок личности определяют ее как совокупность устойчивых свойств, приобретенных человеком в процессе социализации, — эти свойства определяют структуру ментальности и социальное поведение человека [20]. Специфика социализации проектного работника определяется тем, что она протекает в рамках проектной деятельности: проекты как элементы социальной среды формируют идеологические предпочтения, культурные ценности, рациональные представления о жизни и паттерны поведения проектного работника.

Проект обычно определяется как мероприятие для достижения какой-то цели, ограниченное во времени и ресурсах и связанное с достижением уникального результата. С одной стороны, существуют традиционно проектные отрасли экономики — прикладная наука, архитектура и строительство, информационные технологии, шоу-бизнес, консалтинг и др. С другой стороны, к проектной деятельности в той или иной степени можно отнести всю сферу услуг, включая образование, а также волонтерство, благотворительность и т.п. Любая деятельность, ориентированная на клиента и вынужденная учитывать его особенности и желания, содержит такие признаки проекта, как ограниченность во времени и неповторимость результата. Как для организации, так и для человека проекты — это механизм, аккумулирующий необходимые ресурсы для достижения желаемого результата [7]. Кроме того, проектный менеджмент концентрирует внимание на таких свойствах проектной работы, как конечность и высокая степень неопределенности. Риски человека, занимающегося проектной деятельностью, во много раз выше, чем риски традиционного работника организации.

Социальная роль проектного работника в ее индивидуально-личностном измерении, т.е. исполняемая конкретным человеком, зависит от его выбора и содержания трудовых функций, связанных с профессией, квалификацией и набором проектов, в которых он принимал участие. Карьера проектного работника предстает в виде строчек в резюме, а не иерархии должностей в организации: строчки показывают востребованность человека, его профессиональный путь, сложность ситуаций, в которых он проявил себя. Множество резюме складывается в общую профессиональную и жизненную стратегию проектного работника как некоего социального типа.

Социология понимает под социальным типом, как правило, «определенное число людей, находящихся в сходном социальном положении, обладающих близкими социальными и ценностными установками и примерно

равными социальными возможностями, реализующих единую модель образа жизни» [23]. Категория социального типа неразрывно связана с более общей категорией идеального типа как совокупности общих сущностных черт определенного класса явлений (все частности при этом опускаются) [8; 14; 15; 22]. Суть социологической типизации заключается в выделении типа (идеального, социального или представленного в виде социального характера), рассматриваемого в качестве модели, сочетающей в непротиворечивой форме важные характеристики людей, относящихся к определенной группе. Для объяснения комбинации этих характеристик принципиально важен социальный контекст их формирования и существования. Часто идеальная модель иллюстрируется неким абстрактным «представителем» множества людей, относящихся к данному типу. По П. Бергеру и Т. Лукману, типизация позволяет зафиксировать распространенные и воспроизводящиеся в повседневной жизни образцы взаимодействия [4].

Если идеальный тип традиционного работника всегда включал в себя две группы относительно независимых качеств — профессиональных и личных, то идеальный тип проектного работника предполагает их симбиоз. Личная жизнь проектного работника неразрывно связана (во времени, пространстве и бытовых обстоятельствах) с его профессиональной деятельностью, и наоборот. Поэтому мы не будем жестко разделять идеальный (социальный) тип и тип личности. Кроме того, глобальная тенденция перехода традиционных организаций к проектно-ориентированным видам деятельности и общения позволяет говорить о формировании «проектного образа жизни» [21].

Основные типологические черты проектного работника

В последнее время в разных источниках встречаются философско-культурологические экспликации собирательного образа человека проектной культуры — «человека проектирующего», «*homo projectus*», обладающего следующими характеристиками: «активно-творческое, конструктивно-созидательное отношение к действительности; креативность принятия решений в поле реализации проекта, включая “точки разрывов”; способность к перепроектированию, системному соединению “картин” прошлого и будущего; стрессоустойчивость к “вызовам времени”, ...культурная всеядность» [10]. Многие из качеств могут вызывать сомнения, но в целом они достаточно четко обозначают профессиональные и личные предпочтения людей, избравших в качестве основной проектную деятельность. Далее мы попытаемся систематизировать основные характеристики проектных работников.

Очевидное и при этом системообразующее качество проектного работника — его *независимость* не только от клановых и родственных связей (как в доиндустриальную эпоху), но и от организационных (что характерно для индустриальной стадии). Проектный работник достаточно свободно выстраивает отношения с людьми — важно, чтобы те ему нравились и были полезны. Индивид оказывается ответственным за свой «я-проект». Проектный

работник стремится реализовать именно свои проекты, а не участвовать в массовых или глобальных: «сегодня мы живем проектами, а не Проектом» — пишет З. Бауман, автор категории «индивидуализированное общество» [2]. «Мыслящий проектами» человек не мечтает о создании одной организации, где после его смерти стоял бы его бюст, а сотрудники учили бы разработанный им кодекс поведения. В реалиях современного, быстро меняющегося мира человек хочет реализовать несколько своих проектов и этим войти в историю.

В условиях разнообразия и неповторимости проектов важнейшим качеством проектного работника становится *адаптивность*. Адаптационные навыки можно представить в виде следующего алгоритма поведения в рамках реализации проекта: встраивание в межличностную коммуникацию внутри нового коллектива или с новым работодателем/заказчиком/потребителем услуги; освоение нового рабочего места/пространства (в том числе информационного); восстановление привычных и апробация освоенных технологий работы; творчество и мультифункциональность, способствующие принятию решений в условиях неопределенности; быстрая адаптация к поликультурной среде; ориентация на конкретную ситуацию и локальные требования, а не институциональные нормы (образование, предшествующий опыт и т.п.).

Социальное бытие проектного работника «мозаично и фрагментарно, не привязано к “месту жительства”» [10], общности, системе норм. Его интересы подвижны и быстротечны, важны и необходимы только те знания, что можно использовать здесь и сейчас. Все, что связано с прошлым, не имеет значения — «вкладывать» можно только в будущее. Возможность свободного перемещения — главная ценность.

Для более точного описания адаптивности проектного работника часто используют термин «модульность». Проектный работник — это «человек-модуль». Данное понятие ввел Э. Тоффлер в 1970-е годы: рассуждая о прагматизме современных межличностных отношений, их кратковременности, поверхностности и чрезмерном многообразии, он определяет в качестве их основания модульный принцип — выстраиваемые подобным образом контакты в конечном счете формируют «модульного человека» [16]. Затем Э. Геллнер более полно раскрыл это понятие, концентрируя внимание на таких чертах, как повышенный конформизм и способность встраиваться в новые обстоятельства, виды деятельности, отношения и, что не менее важно, с легкостью из них выходить [9]. «Человек-модуль» отличается повышенной мобильностью и готов постоянно меняться и менять место жительства, работу, внешность и имидж.

Широко «рекламируемой» характеристикой проектного работника является *креативность*. Адаптируясь к разным проектам и разрабатывая свои, он не может не сталкиваться с творческими задачами. Бесспорно, жизнь человека сегодня сопровождается необходимостью постоянного выбора и социального «творчества» для «перепроектирования» рутинных практик. При этом все проектные работники с утра до вечера не занимаются творчеством. Традиционным

проектным работником является писатель: написание им романа или повести олицетворяет союз проекта и творчества. Осветитель, занятый на проектной основе в гастролях «звезды», большую часть рабочего времени может заниматься решением повторяющихся задач. Его креативность связана с адаптацией деятельности как к проекту «звезды», так и к месту проведения концерта. Креативность в данном случае только дополняет адаптивность.

Следующее качество проектного работника — *социальный и эмоциональный интеллект*. Эффективность деятельности, ориентированной на ситуацию, зависит от уровня социального интеллекта — способности действовать сообразно ситуации, исходя из понимания собственного поведения и поведения других. Традиционно с социальным интеллектом связывают социальную компетентность, выражающуюся в знании о социальных институтах и структурах, их представителях в обществе, функционировании социальных групп, конъюнктуре рынка, широте и требованиях ролевого репертуара [13]. Сегодня это знание дополняется умением максимально быстро находить нужную информацию в социальных сетях, использовать ее в ситуационном контексте. Эмоциональный интеллект связан с умением понимать самых разных людей, находить наиболее комфортные формы и каналы коммуникации с ними. В ходе реализации проекта важно распознавать эмоции, понимать намерения, мотивацию и желания других людей и свои собственные, уметь управлять ими ради достижения общего результата.

Особым социальным качеством проектного работника является *включенность в неформальные связи (сети)*. Проектный работник — это «сетевой человек»: он практически выключен из формальных отношений традиционной организации, но не может обходиться без общения и взаимодействия с другими людьми. Для проектного работника весь мир окутан паутиной неформальных связей. Они преобразуются в формальные в случае заключения контракта, но не перестают быть сетевыми, почти лишенными иерархической структуры. У проектного работника нет «начальника».

В качестве надпрофессионального, универсального условия успеха проектного работника выступает умение встраиваться в эффективные на данный момент ассоциации, союзы, сети, а также безболезненный выход из них, что требует постоянной готовности не только к изменениям, но и, в первую очередь, к самоизменению. Основной чертой востребованного современностью типа личности является готовность к повседневному «перепроектированию» как условие существования в социуме, диктующем человеку необходимость одновременного пребывания во множестве «своих» и «чужих» проектов. Количество личных контактов, умение устанавливать связи с людьми, участие в организационных сетях, наличие «клиентских баз» — важнейшие составляющие социального капитала проектного работника.

Участие в сетевых отношениях обуславливает важность еще одного качества проектного работника — *умения создавать репутацию*. Количество реализованных (собственных или с личным участием) проектов превращается

в весомый статусный критерий, умножая символический капитал, который, согласно П. Бурдьё, позволяет агенту оперировать в разных полях социального пространства и придает «легитимность» остальным видам капитала — экономическому, культурному, политическому, социальному [5]. У человека организации репутация носила двойкий характер: с одной стороны, он должен был быть хорошим профессионалом, объективно оценивающим предложения как начальства, так и подчиненных; с другой стороны, он должен был быть «хорошим слугой», и репутация лояльного работника часто ценилась начальством выше его профессиональных качеств. У проектного работника репутация обусловлена исключительно профессионализмом и установлением связей с другими людьми. Одна из самых сложных задач, с которыми он сталкивается, — интуитивная оценка вероятности успеха проекта. Ведь риски потери репутации, связанные с участием в провалившемся проекте, могут не окупиться никакими деньгами, полученными в ходе работы над ним.

С высокими рисками независимой деятельности связано и такое качество проектного работника, как *стрессоустойчивость*. Сегодня только стрессоустойчивые люди могут быть успешны в проектной работе: их всегда преследует риск остаться без работы, и никакая репутация не избавит от этого риска. Рынок нестабилен, его колебания не подвластны человеку — экономические кризисы возникают неожиданно и больше всего бьют по свободным агентам, перед которыми у организаций нет долгосрочных обязательств. Пример такого кризиса — это социально-экономическая ситуация, обусловленная пандемией коронавируса: миллионы проектных работников потеряли возможность заключать контракты, даже очень успешные и ранее востребованные люди. Человек организации в известной мере защищен от превратностей рынка «организационной оболочкой», а проектный работник все удары рынка принимает на себя, что снижает привлекательность проектной деятельности несмотря на то, что она предоставляет возможность заработать значительно больше, чем в организации.

Неопределенность внешней среды реализации проектов определяет и неопределенность жизненных ситуаций и материального достатка проектного работника. Единственным решением оказывается выработка такого качества, как *гибкость в потреблении*. Проектный работник должен быть готов столкнуться с нехваткой денег в ситуации невостребованности и отсутствия контрактов. Общество потребления с его рекламой жизни в кредит сформировало у множества людей привычку рассчитывать свои расходы исходя из регулярных одинаковых выплат — так живут люди организации, прежде всего на Западе. Вполне типичной здесь является ситуация, когда человек, получающий в месяц несколько тысяч долларов/евро, может свободно распоряжаться только двумя-тремя сотнями, а все остальное уходит на обслуживание кредита. Проектный работник не может так управлять «денежными потоками» своей семьи: в какие-то периоды он не будет испытывать ограничений в средствах, но это не значит, что он может связывать себя долгосрочными

расходами. Его жизнь в большей мере похожа на жизнь писателя, актера или режиссера: когда они получают гонорары, они могут позволить себе все — покупают дорогие вещи, тратят деньги на пафосное потребление и помощь друзьям. Но такая ситуация не длится вечно — дорогие покупки оказываются в ломбарде, чтобы обеспечить их владельцу самый скромный уровень потребления. Проектный работник должен понимать, что такая жизнь для него естественна, и «откладывания на черный день» радикально не изменят ее.

Безусловно, представленный список социальных и личных качеств проектного работника не является исчерпывающим, и дальнейшие исследования могут внести в него существенные коррективы. Однако описанные характеристики формируют модель, в которой жизненные ситуации, внешние обстоятельства, социальные навыки и умения, а также личные качества взаимосвязаны, что позволяет говорить о проектном работнике как некоем социальном типе, который различным образом воспроизводится в реальности миллионами людей, избравшими такую жизненную стратегию.

Библиографический список

- [1] Анисимов Р.И. Труд в эпоху неопределенности // Социологические исследования. 2017. № 11.
- [2] Бауман З. Индивидуализированное общество. М., 2002.
- [3] Башимаков В.И. Управление социальным развитием персонала. М., 2012.
- [4] Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. М., 1995.
- [5] Бурдые П. Социальное пространство и генезис «классов» // Вопросы социологии. 1992. № 1.
- [6] Бурлуцкая М.Г., Харченко В.С. Фрилансеры: специфика социального статуса, стратегии карьеры и профессионального развития // Журнал социологии и социальной антропологии. 2013. Т. 16. № 1.
- [7] Бэзьюли Ф. Управление проектом. М., 2002.
- [8] Вебер М. О некоторых категориях понимающей социологии // Западноевропейская социология конца XIX — начала XX века. М., 1996.
- [9] Геллнер Э. Условия свободы. Гражданское общество и его исторические соперники. М., 2004.
- [10] Калинина Г.Н., Рыбалкина П.В. Проектное мышление и «человек проектирующий» (философско-культурологическая экспликация) // Человек и культура. 2018. № 5.
- [11] Кормакова В.Н. Жизненные стратегии в системе профессионального самоопределения личности // Наука. Искусство. Культура. 2016. Вып. 1.
- [12] Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. М., 2005.
- [13] Попель А.А. Теоретические подходы к трактовке социальной креативности в отечественной и зарубежной науке // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2015. № 4.
- [14] Сорокин П.А. Система социологии. Социальная аналитика. Сыктывкар, 1991.
- [15] Смирнов П.И. Основные социальные типы личности // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 6. 2005. Вып. 4.
- [16] Тоффлер Э. Шок будущего. М., 2002.
- [17] Хэнди Ч. Слоны и блохи: Будущее крупных корпораций и мелкого бизнеса. М., 2004.
- [18] Шевчук В.А. О будущем труда и будущем без труда // Общественные науки и современность. 2007. № 3.

- [19] Шупилов А.В. Жизнь без труда? Это естественно // Социологический журнал. 2019. Т. 25. № 2.
- [20] Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. М., 2003.
- [21] Щербина Я.Ю. Человек проектирующий в современном мире // Философия хозяйства. 2016. Т.3.
- [22] Юнг К.Г. Психологические типы. СПб.–М., 1995.
- [23] Якубовский А.Э. Социальный тип — гипотеза и инструмент исследования социальной структуры // Социологические исследования. 2001. № 4.

DOI: 10.22363/2313-2272-2021-21-2-403-414

Project employee as a new type of personality*

A.S. Barkov¹, E.E. Romantseva²

¹Moscow State Lomonosov University
Leninskie Gory, 1–33, Moscow, 119192, Russia

²RUDN University
Miklukho-Maklaya St., 6, Moscow, 117198, Russia
(e-mail: socorgmen@yandex.ru; romantseva-ee@rudn.ru)

Abstract. Changes in the ways and forms of joint activity are usually evolutionarily: society changes and begins to ‘produce’ people capable of reproducing it. First of all, these are changes in the social role of the worker, which is performed today in a completely different coordinate system, under uncertainty and constantly changing ‘rules of the game’. There are the following new trends in the labor market: the disappearance of mass employment and development of precarious employment, the replacement of traditional labor relations with contractual ones, an increase in the worker’s autonomy, and the transformation of preferences in the field of career building. At the same time, the role and demand for project activities in almost all areas of society are increasing for such activities can satisfy the needs of the contemporary person, including his interaction with other people. The project is not just a mechanism for achieving a specific goal, but a universal way of organizing the life world, which contributes to the emergence of special types of social interaction and individual self-realization. The ‘project way of life’, project thinking, and project perception of reality are developing. The project as a social phenomenon becomes an organizing principle not only in professional activity, but also in everyday life. The authors use the method of sociological typification which consists of identifying a type (ideal, social) that combines the most important characteristics of people belonging to a particular group. To explain the combination of these characteristics, the authors consider the social context of their development. The conducted analysis allows to identify a new social type — the project worker with a special combination of professional and personal qualities.

Key words: type of personality; social character; labor relations; project activity; project; life strategy; worker; ‘modular’ person

References

- [1] Anisimov R.I. Trud v epokhu neopredelennosti [Labor in the era of uncertainty]. *Sociological Studies*. 2017; 11. (In Russ.).

* © A.S. Barkov, E.E. Romantseva, 2021

The article was submitted on 18.10.2020. The article was accepted on 03.12.2020.

- [2] Bauman Z. *Individualizirovannoe obshchestvo* [The Individualized Society]. Moscow; 2002. (In Russ.).
- [3] Bashmakov V.I. *Upravlenie sotsialnim razvitiem personala* [Management of the Personnel Social Development]. Moscow; 2012. (In Russ.).
- [4] Berger P., Luckmann T. *Sotsialnoe konstruirovaniye realnosti* [The Social Construction of Reality]. M., 1995. (In Russ.).
- [5] Bourdieu P. Sotsialnoe prostranstvo i genezis “klassov” [The social space and the genesis of groups]. *Voprosy Sotsiologii*. 1992; 1. (In Russ.).
- [6] Burlutskaya M.G., Kharchenko V.S. Frilansery: spetsifika sotsialnogo statusa, strategii kariery i professionalnogo razvitiya [Freelancers: The specifics of social status, career strategy and professional development]. *Zhurnal Sotsiologii i Sotsialnoy Antropologii*. 2013; 16 (1). (In Russ.).
- [7] Bagueley F. *Upravlenie proyektom* [Project Management]. Moscow; 2002. (In Russ.).
- [8] Weber M. O nekotorykh kategoriakh ponimayushchey sotsiologii [Some categories of interpretive sociology]. *Zapadnoevropeyskaya sotsiologiya kontsa XIX — nachala XX veka*. Moscow; 1996. (In Russ.).
- [9] Gellner E. *Usloviya svobody. Grazhdanskoe obshchestvo i ego istoricheskie soperniki* [Conditions of Liberty. Civil Society and its Rivals]. Moscow; 2004. (In Russ.).
- [10] Kalinina G.N., Rybalkina P.V. Proektnoe myshlenie i “chelovek proektiruyushchy” (filosofsko-kulturologicheskaya eksplikatsiya) [Project thinking and “projecting man” (philosophical-culturological explication)]. *Chelovek i Kultura*. 2018; 5. (In Russ.).
- [11] Kormakova V.N. Zhiznennyye strategii v sisteme professionalnogo samoopredeleniya lichnosti [Life strategies in the system of personal professional self-identification]. *Nauka. Iskusstvo. Kultura*. 2016; 1. (In Russ.).
- [12] Pink D. *Natsiya svobodnykh agentov: kak novyye nezavisimyye rabotniki menyayut zhizn Ameriki* [Free Agent Nation: How America’s New Independent Workers are Transforming the Way We Live]. Moscow; 2005. (In Russ.).
- [13] Popel A.A. Teoreticheskie podkhody k traktovke sotsialnoy kreativnosti v otechestvennoy i zarubezhnoy nauke [Theoretical approaches to the interpretation of social creativity in Russian and foreign science]. *Vestnik Nizhegorodskogo Universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsialnye Nauki*. 2015; 4. (In Russ.).
- [14] Sorokin P.A. *Sistema sotsiologii. Sotsialnaya analitika* [System of Sociology. Social Analytics]. Syktyvkar; 1991. (In Russ.).
- [15] Smirnov P.I. Osnovnyye sotsialnyye tipy lichnosti [Basic social types of personality]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo Universiteta. Seriya 6*. 2005; 4. (In Russ.).
- [16] Toffler A. *Shok budushchego* [Future Shock]. Moscow; 2002. (In Russ.).
- [17] Handy Ch. *Slon i blokha: Budushchee krupnykh korporatsiy i melkogo biznesa* [The Elephant and the Flea: Reflections of a Reluctant Capitalist]. Moscow; 2004. (In Russ.).
- [18] Shevchuk V.A. O budushchem truda i budushchem bez truda [On the labor’s future and the future without labor]. *Obshchestvennye Nauki i Sovremennost*. 2007; 3. (In Russ.).
- [19] Shipilov A.V. Zhizn bez truda? Eto estestvenno [Life without labor? It’s natural]. *Sotsiologicheskyy Zhurnal*. 2019; 25 (2). (In Russ.).
- [20] Schepanskiy Ya. *Elementarnyye ponyatiya sotsiologii* [Elementary Concepts of Sociology]. Moscow; 2003. (In Russ.).
- [21] Shcherbina Ya.Yu. Chelovek proektiruyushchy v sovremennom mire [Projecting man in the contemporary world]. *Filosofiya Khozyaystva*. 2016; 3. (In Russ.).
- [22] Jung C.G. *Psikhologicheskyye tipy* [Psychological Types]. Saint Petersburg–Moscow; 1995. (In Russ.).
- [23] Yakubovskiy A.E. Sotsialnyy tip — gipoteza i instrument issledovaniya sotsialnoy struktury [Social type — hypothesis and instrument for the study of social structure]. *Sociological Studies*. 2001; 4. (In Russ.).