

ДАУНШИФТИНГ ЯК ДЖЕРЕЛО ЗАЛУЧЕННЯ КАДРІВ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Мішина С.В., Мішин О.Ю.

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Проаналізовано сучасні підходи до визначення поняття «дауншифтинг». Запропоновано уточнене визначення поняття «дауншифтинг» як поєднання соціального та професійного явищ. Систематизовано причини дауншифтингу. Визначено види дауншифтерів, які можуть бути потенційними соціальними працівниками. Обґрунтовано переваги і недоліки дауншифтингу як джерела залучення персоналу в сфері соціальної роботи та соціального забезпечення. Запропоновано науково-теоретичний підхід щодо залучення дауншифтерів до роботи в установах і організаціях сфери соціального забезпечення та соціальних послуг.

Ключові слова: дауншифтинг, персонал, соціальне забезпечення, соціальна робота, соціальні послуги.

Постановка проблеми. Сьогодні все більше успішних людей, які мають значні статки, втрачають інтерес до своєї професії, бізнесу. Причини різні: кар'єрні кризи, брак вільного часу, сумніння, професійне вигорання, бажання зробити щось корисне для людства, небажання займатися діяльністю, що не є суспільно корисною. Люди, які в корені хочуть змінити свою професійну діяльність, відмовляються від успішного бізнесу і кар'єрного зростання – це дауншифтери. Саме вони часто хочуть бути корисними людству, тому їх доцільно залучати до соціальної роботи і як меценатів, і як соціальних працівників. Саме тому сьогодні актуальними є питання вивчення дауншифтингу як соціального і професійного явищ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В літературі дауншифтинг знайшов відображення у працях таких вчених, як: О. Гавалешко, В. Пасніченко, Т. Кривко [1], Дж. Дрейк [2], А. Максименко, Р. Теслок [3], И. Мирошніченко [4], Я. Овечкіна [5], А. Етціоні [6], К. Гамільтон та Е. Мейл [7], М. Нельсон [8], Дж. Шор [9].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Питання дауншифтингу знайшли доволі детальне відображення як в економічних науках (вивчення причин відтоку кадрів та запобігання цьому процесу), так і в соціології (вивчення відмови від кар'єри як соціального явища). Проте, невирішеними залишаються питання використання дауншифтингу в якості джерела залучення кадрів для виконання соціальної роботи та надання соціальних послуг, що і обумовило мету дослідження.

Мета статті. Метою дослідження є уточнення науково-теоретичних засад залучення дауншифтерів до роботи в сфері соціального забезпечення та соціальних послуг.

Для досягнення мети були поставлені і вирішені такі завдання:

розглянути сутність та існуючі підходи до визначення поняття «дауншифтинг»;

уточнити визначення та сутність дауншифтингу як соціального та професійного явищ;

обґрунтувати причини виникнення дауншифтингу;

розглянути переваги і недоліки дауншифтингу як джерела залучення кадрів в установах і організаціях соціальної сфери;

сформулювати науково-теоретичне забезпечення залучення дауншифтерів до виконання соціальної роботи та соціальних послуг.

Виклад основного матеріалу. Дауншифтинг найбільш розповсюджений в США та країнах Європи. В Україні також все частіше зустрічаються випадки дауншифтингу. В класичному варіанті більшість професійних дауншифтерів – це професіонали, що досягли професійної вершини, чи так званої «скляної стелі» і вирішили звільнитися від професійного чи бізнесового тягаря. Термін «дауншифтинг» вперше було вжито в 1994 році американським вченим Джеральдом Селентом. Зараз в літературних джерелах відсутнє єдине трактування дауншифтингу. Перелік підходів до визначення поняття «дауншифтинг» наведено в табл. 1.

Під дауншифтингом розуміють крайню форму протидії негативному впливу активної професійної діяльності на життя людини, спрощення життя, відмову від матеріальних благ. У праці [8] під дауншифтингом запропоновано розуміти стиль життя. Це визначення відображує сутність поняття, проте пояснює дауншифтинг як суто постійне явище. Дж. Дрейк [2] під дауншифтингом розуміє стратегію відмови від високооплачуваної роботи. Слід зазначити, що відмова від кар'єри може відбуватися імпульсивно, а не зважено з прорахуванням варіантів, наслідків відмови і розробкою стратегії зміни життя. Найбільш численною є група визначень, пов'язаних з розумінням дауншифтингу як змін в професійній діяльності та житті людей. Як на нашу думку, таке розуміння дауншифтингу найбільш точно відображує сутність поняття.

У джерелах [2; 3; 4; 7–9] розглядається лише професійний аспект дауншифтингу і зовсім не приділяється увага соціальному аспекту цього поняття. Соціальний аспект пов'язаний зі зміною світогляду та системи цінностей, які змінюють відношення людини до роботи, професії, кар'єри.

Як на нашу думку, визначення дауншифтингу має включати риси як його професійної, так і соціальної складових (рис. 1).

Як на думку авторів, неможливим є обособлене існування соціального і професійного дауншифтингу. Оскільки соціальний дауншифтинг є частіше за все причиною професійного дауншифтингу.

Дауншифтинг є доволі розповсюдженим явищем в бізнес-середовищі, яке має певні причини. Як на нашу думку, причини дауншифтингу можна об'єднати в групи:

Таблиця 1

Визначення поняття «дауншифтинг»

Автор, джерело	Визначення	Сутнісна характеристика
М. Нельсон [8, с. 142]	Стиль життя людей, які прагнуть до простоти, щоб вирватися з режиму «щурячих перегонів» за матеріальними благами і скоротити «стрес та викликаний ним психологічний дискомфорт»	Стиль життя
К. Гамільтон, Е. Мейл [7, с. 43]	Добровільні, довгострокові зміни у житті людини, засновані на зменшенні значущості доходів	Зміни в житті, роботі
А. Етціоні [6, с. 623]	Процес зміни культури споживання, духовна революція, у тому числі у вигляді відмови від економічних благ, відходу від матеріалістичних цінностей; стиль життя, заснований на балансі життєвих і духовних потреб	
Дж. Шор [9, с. 76]	Зміна роботи на таку, яка зменшує кількість доходу	
А. Максименко Р. Теслюк [3, с. 105]	Різновид соціально-територіальної мобільності, що передбачає зміну місця і характеру основної зайнятості особи, зменшення пов'язаного з цим рівня доходів, трансформацію способу і якості життя	
І. Мірошниченко [4]	Перехід з високооплачуваної, але пов'язаної зі значним стресом, навантаженнями, які забирають весь вільний час, роботи на більш спокійну, хоча й нижче оплачувану порівняно з попередньою роботу, а також відмова від предметів розкоші та кар'єрних перспектив у майбутньому	Стратегія відмови
Дж. Дрейк [2]	Стратегія добровільної відмови від високооплачуваної, але такої що потребує більших зусиль, напруженої діяльності, яка відбирає весь вільний час з метою вивільнення часу і сил на отримання насолоди від життя	

Джерело: систематизовано авторами

1) причини соціального характеру: зміна системи цінностей; визнання згубного впливу професії чи бізнесу на суспільні інтереси, бажання приносити користь суспільству;

2) причини психологічного характеру: незадоволеність працею, незадоволеність життям, емоційна напруга;

3) причини професійного характеру: відсутність мотивації до праці, втрата прагнення до примноження капіталу; професійне вигорання; кар'єрні кризи, прагнення до професійної незалежності

4) причини фізіологічного характеру: хронічна втома, погіршення здоров'я, загострення хронічних захворювань;

5) причини особистісного характеру: брак часу на родину, прагнення до збалансованого стилю життя, зміна місця проживання, брак часу на розвиток власних здібностей, прагнення займатися улюбленою справою, бажання займатися туризмом.

Прояви дауншифтингу можуть бути самими різними, що і обумовлює необхідність розробки багатокритеріальної класифікації дауншифтингу.

Так, О. Гавалешко, В. Пасніченко та Т. Кривко [1, с. 47] злежно від особливостей прояву дауншифтингу виділяють такі види дауншифтерів:

фрілансери, тобто дауншифтери, як які працюють вдома, знаходять замовлення по Інтернету і не підкоряються правилам будь-якої організації; «класичні» дауншифтери – люди, які досягли високого соціального статусу, проте в певний момент вирішили змінити свої пріоритети;

«псевдо-дауншифтери» – працівники, які змінюють професійну сферу, починаючи кар'єру з нуля;

вимушені дауншифтери – люди, які втративши високооплачувану роботу, шукають альтернативні шляхи для існування.

За ступенем активності Я. Овечкіна [5] виділяє активний і пасивний дауншифтинг. В рамках пасивного дауншифтингу у джерелі [5] виділено і приділено особливу увагу розгляду глибокого дауншифтингу.

За тривалістю у джерелі [1] виділяється постійний та тимчасовий дауншифтинг. Як на думку авторів, до ознак класифікації дауншифтингу слід додати таку як середовище виникнення. За середовищем виникнення слід виділити віртуальний і реальний дауншифтинг.

З метою залучення дауншифтерів до роботи в соціальній сфері авторами розроблено науково-теоретичний підхід, що полягає у здійсненні таких дій:

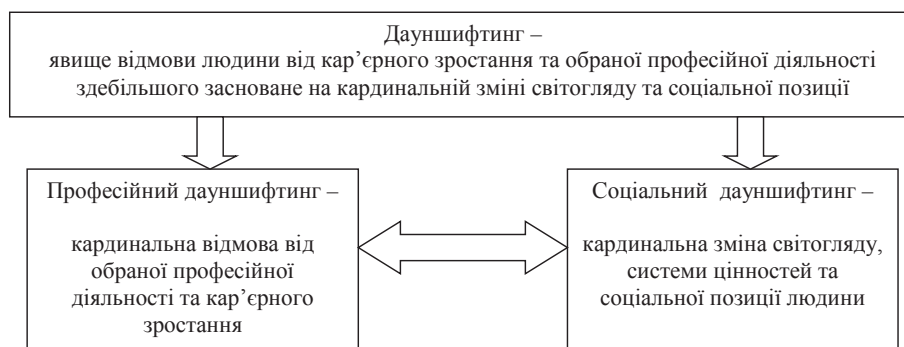


Рис. 1. Визначення дауншифтингу: професійний та соціальний аспекти

Джерело: розроблено авторами

1) обов'язковий моніторинг бізнес-новин з метою отримання інформації про появу дауншифтерів, які є відомими і успішними бізнесменами;

2) застосування соціальної реклами, персональних переговорів, чи розробки цікавих соціальних проектів для залучення дауншифтерів до соціальної роботи;

3) оцінка системи цінностей, життєвих пріоритетів, позицій дауншифтерів з метою вибору виду соціальної роботи найбільш прийнятної для того чи іншого дауншифтера;

4) переконання дауншифтерів у їх власній корисності для суспільства як соціальних працівників, меценатів;

5) проведення для дауншифтерів адапційних тренінгів, застосування наставництва для професійної адаптації дауншифтерів, як соціальних працівників;

6) оцінка якості роботи дауншифтера на посаді соціального працівника врахування його очікувань і побажань.

Соціальна сфера є специфічною сферою діяльності, як правило, такою, що має некомерційну мету функціонування і вимагає відповідної орієнтації дауншифтерів на роботу з людьми. Можливості залучення різних видів дауншифтерів до роботи в сфері соціального забезпечення (табл. 2).

Коли у людини змінюється система цінностей, погляди на життя, погляди на справедливість, душевну гармонію, вона прагне себе змінити на краще, слугувати людству, не займатися тими видами діяльності, які не йдуть на користь людству. Саме такі люди і є потенціальними соціальними працівниками. Дауншифтинг як джерело залучення кадрів для закриття вакансій, пов'язаних з роботою в соціальній сфері має як переваги, так і недоліки (табл. 3).

Як видно з табл. 3 використання праці дауншифтерів для виконання соціальної роботи має як переваги, так і недоліки. Проте, очевидно є користь роботи дауншифтерів в якості соціальних працівників в управліннях соціального захисту, соціальних службах, в якості менеджерів із соціальної роботи на підприємствах, установах і організаціях.

Залежно від рівня кваліфікації та професійної сфери, в якій в минулому були задіяні дауншифтери, вони можуть обіймати в соціальній сфері певні посади.

Серед посад, які можуть бути зайняті дауншифтерами і потребують управлінських навичок, як на нашу думку, такі: «Директор центру ранньої соціальної реабілітації дітей-інвалідів», «Директор центру реабілітації інвалідів»,

Таблиця 2

Аналіз можливостей залучення дауншифтерів до роботи в соціальній сфері

Ознака класифікації	Види дауншифтерів	Характер зміни діяльності	Можливості роботи в соціальній сфері
1. Особливості прояву зміни діяльності	Фрілансери	Люди, які працюють вдома (часто в Інтернеті)	Не прагнуть до роботи в соціальній сфері
	«Класичні дауншифтери»	Люди, що досягли високого статусу і відмовилися від нього із-за зміни світоглядів	Найбільш ймовірна можливість роботи в соціальній сфері
	«Псевдо-дауншифтери»	Працівники, що змінюють професію, і починають все з нуля в іншій сфері діяльності	Можливість залучення до роботи, якщо нова сфера діяльності співпадає з соціальною
	Вимушені дауншифтери	Люди, які втратили роботу і вимушені шукати нову	Тимчасове залучення до отримання бажаної роботи
За ступенем активності	Активні дауншифтери	Люди, поведінка яких заснована на певній ідеології, наприклад, «зеленій економіці» (зміщення акцентів з економічних на соціальні цінності)	Найбільш прийнятний вид дауншифтерів для залучення до соціальної роботи
	Пасивні дауншифтери	Люди, орієнтовані виключно на власні внутрішні цінності і потреби, з повною відмовою від суспільних цінностей	Дауншифтери такого типу не можуть бути залучені до роботи в соціальній сфері, оскільки орієнтовані лише на власні інтереси
За тривалістю	Постійні дауншифтери	Працівники, які ніколи не мають наміру повертатися до попередньої діяльності	Висока ймовірність залучення дауншифтерів до роботи в соціальній сфері
	Тимчасові дауншифтери	Працівники, які на певний час відмовляються від кар'єри заради усунення проблем, конфліктів, зняття втоми	Залучення дауншифтерів цього типу до роботи в соціальній сфері майже не можливе
За середовищем	Реальні дауншифтери	Персонал, що в реальному світі змінює життя, кар'єру	Можливе залучення, але залежно від цілей дауншифтера і майбутніх планів
	Віртуальні дауншифтери	Люди, що змінюють свій світогляд і діяльність у віртуальному світі	Відсутність бажання працювати в соціальній сфері
За характером прояву	Глибинні дауншифтери	Люди, які кардинально змінюють свій стиль життя, світогляд, відмовляються від кар'єри	Висока ймовірність залучення до роботи в соціальній сфері
	Поверхові (легкі) дауншифтери	Працівники, що переходять на неповний робочий день, гнучкий графік роботи	Можливе, але мало ймовірне залучення до соціальної роботи за певних обставин у час, вільний від роботи

Джерело: розроблено авторами

**Переваги і недоліки дауншифтингу як джерела залучення персоналу
для роботи в соціальній сфері**

Переваги дауншифтингу	Недоліки дауншифтингу
1) дауншифтерами є часто забезпечені люди, які готові стати меценатами; 2) у дауншифтерів часто перше місце займають соціальні цінності; 3) дауншифтери хочуть бути корисними людству; 4) дауншифтери не вимагають високої заробітної плати, часто можуть працювати на добровільній основі; 5) дауншифтери співчувають і завжди намагаються допомогти соціально незахищеним верствам населення; 6) високий рівень освіти дауншифтерів	1) дауншифтери не мають досвіду соціальної роботи; 2) на практиці очікування дауншифтерів можуть не виправдитися; 3) дауншифтери можуть розчаруватися і покинути соціальну роботу; 4) для пошуку і залучення дауншифтерів до соціальної роботи необхідні додаткові кошти

Джерело: розроблено авторами

«Директор центру соціально-психологічної реабілітації дітей», «Директор центру підвищення кваліфікації працівників», «Директор центру соціально-психологічної допомоги», «Завідувач психолого-медико-педагогічної консультації», «Завідувач пункту логопедичного», «Начальник навчально-тренувального центру», «Начальник управління соціального захисту».

Існують і посади, які можуть бути зайняті дауншифтерами, проте вимагають спеціальної освіти або перепідготовки. В їх числі: «Вихователь-методист», «Вчитель-дефектолог», «Вчитель-логопед», «Експерт з умов праці», «Головний профконсультант», «Інспектор праці (правовий)», «Інструктор з праці», «Інструктор слухового кабінету», «Консультант психолого-медико-педагогічної консультації», «Методист позашкільного закладу», «Педагог соціальний», «Перекладач-дактилолог», «Перекладач-дактилолог навчальних закладів», «Практичний психолог», «Профконсультант», «Асистент вихователя соціального по роботі з дітьми-інвалідами», «Асистент вчителя-дефектолога», «Асистент вчителя-логопеда», «Вихователь», «Інструктор з трудової адаптації», «Інструктор-методист у справах глухих», «Майстер виробничого навчання (спеціалізовані заклади)», «Методист (з професійної реабілітації)», «Фахівець з інтерв'ювання», «Фахівець з фізичної реабілітації», «Фахівець із питань медичного обслуговування стаціонарних установ соціального обслуговування», «Фахівець із спеціалізованого обслуговування», «Черговий з режиму (у спеціальних та спеціалізованих закладах, центрах, школах, училищах, притулках тощо)», «Випробувач протезно-ортопедичних виробів», «Евакуатор», «Спеціаліст з організації служб соціальної допомоги», «Спеціаліст з надання субсидій», «Спеціаліст

з організації забезпечення інваліди автотранспортом», «Державний соціальний інспектор», «Спеціаліст з технічного нагляду за ремонтом об'єктів соціального призначення», «Спеціаліст із пільг та соціальних питань», «Фахівець з найму робочої сили», «Спеціаліст із прийому громадян», «Спеціаліст із прийому громадян», «Спеціаліст із організації роботи стаціонарних установ соціального обслуговування», «Спеціаліст із субсидій», «Спеціаліст із трудового та побутового обслуговування інвалідів».

Отже, перелік посад, які можуть займати дауншифтери, доволі значний. Тому існує велика ймовірність підбору для дауншифтерів посади, яка б відповідала в найбільшій мірі їх кваліфікації та освіті. На нашу думку, дауншифтери, які згодні зайнятися соціальною роботою, незалежно від кваліфікації можуть фінансувати соціальні проекти та успішно виконувати професійні функції соціального працівника в Територіальних центрах соціального обслуговування пенсіонерів та самотніх непрацездатних громадян.

Висновки і пропозиції. Отже, наукова новизна даного дослідження полягає в:

1) уточненні визначення поняття «дауншифтинг» за рахунок поєднання соціального і професійного аспектів відмови від кар'єри;

2) уточненні науково-теоретичного підходу до використання дауншифтингу як джерела формування кадрів в сфері соціальної роботи та соціального забезпечення, що дозволить залучати висококваліфіковані кадри та благодійні внески для надання соціальних послуг та розвитку соціальної сфери.

Перспективою подальших наукових досліджень у даному напрямі є формування інформаційно-аналітичного забезпечення, необхідного для залучення дауншифтерів до роботи в сфері соціальних послуг

Список літератури:

1. Гавалешко О.М. Акмеологія з основами психології кар'єри: навчально-методичний посібник / О.М. Гавалешко, В.В. Пасніченко, Т.А. Кривко. – Чернівці: Рута, 2004. – 84 с.
2. Дрейк Дж. Дауншифтинг / Дж. Дрейк. – М.: Добрая книга, 2007. – 224 с.
3. Максименко А.О. Дауншифтинг як міграційне явище: український контекст / А.О. Максименко, Р.Т. Теслюк // Психологія і суспільство. – 2015. – № 2. – С. 102–106.
4. Мирошниченко І. Что такое дауншифтинг и апшифтинг [Электронный ресурс] / И. Мирошниченко. – Режим доступа : <http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-5067/>.
5. Овечкина Я.В. Дауншифтинг как проявление социального ретритизма / Я.В. Овечкина // Соціально-економічні явлення и процессы. – 2013. – № 8(054). – С. 168–172.
6. Etzioni A. Voluntary Simplicity: Characterization, select psychological implications, and societal consequences / A. Etzioni // Journal of Economic Psychology. – 1998. – № 19. – P. 619–643.
7. Hamilton C. Downshifting in Australia. A sea-change in the pursuit of happiness [Electronic resource] / C. Hamilton, E. Mail // The Australia Institute. – 2003. – № 50. – P. 43. Mode of access: <https://www.tai.org.au/documents/downloads/DP50.pdf>.

8. Nelson M.R. Downshifting Consumer – Upshifting Citizen? An Examination of a Local Freecycle Community / M.R. Nelson, H.J. Paek, M.A. Rademacher // The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science. – 2007. – P. 141–156.
9. Schor J.B. Voluntary Downshifting in the 1990 s / J.B. Schor // Power, Employment, and Accumulation: Social Structures in Economic Theory and Practice. – NY, 2003. – P. 66–79.

Мишина С.В., Мишин А.Ю.

Харьковский национальный экономический университет
имени Семена Кузнеця

ДАУНШИФТИНГ КАК ИСТОЧНИК ПРИВЛЕЧЕНИЯ КАДРОВ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Аннотация

Проанализированы современные подходы к определению понятия "дауншифтинг". Предложено уточненное определение дауншифтинга как сочетания социального и профессионального явлений. Систематизированы причины дауншифтинга. Определены виды дауншифтеров, которые могут быть потенциальными социальными работниками. Обоснованы преимущества и недостатки дауншифтинга как источника привлечения персонала в сфере социальной работы и социального обеспечения. Предложен научно-теоретический подход к привлечению дауншифтеров к работе в учреждениях и организациях сферы социального обеспечения и социальных услуг.

Ключевые слова: дауншифтинг, персонал, социальное обеспечение, социальная работа, социальные услуги.

Mishyna S.V., Mishyn O.Yu.

Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics

DOWNSHIFTING AS A SOURCE OF STAFF'S ATTRACTION IN THE SPHERE OF SOCIAL WORK AND SOCIAL WELFARE

Summary

Modern approaches to the definition of the concept of "downshifting" are analyzed. The refined definition of downshifting as a combination of social and professional phenomena is proposed. The reasons of downshifting are systematized. Types of downshifters, which can be potential social workers, are defined. The advantages and disadvantages of downshifting as a source of personnel involvement in social work and social welfare are substantiated. The scientific and theoretical approach to attracting downshifters to work in institutions and organizations in the sphere of social welfare and social services is proposed.

Keywords: downshifting, staff, social welfare, social work, social services.