

И.А. КОРШУНОВ, Н.Н. ШИРКОВА, П.С. СОРОКИН

## ЗАПРОС РАБОТОДАТЕЛЕЙ НА САМОСТОЯТЕЛЬНОСТЬ СОТРУДНИКОВ: АНАЛИЗ ОТКРЫТЫХ ВАКАНСИЙ

---

КОРШУНОВ Илья Алексеевич – кандидат химических наук, ведущий научный сотрудник Лаборатории непрерывного образования взрослых (ikorshunov@hse.ru); ШИРКОВА Наталия Николаевна – кандидат педагогических наук, старший научный сотрудник Лаборатории непрерывного образования взрослых (nshirkova@hse.ru); СОРОКИН Павел Сергеевич – кандидат социологических наук, заведующий Лабораторией исследований человеческого потенциала и образования (psorokin@hse.ru). Все – Институт образования, НИУ «Высшая школа экономики», Москва, Россия.

---

**Аннотация.** Эффективное самостоятельное действие человека в различных областях экономики является важным условием не только его личного успеха и благополучия домохозяйства, но и обеспечивает устойчивость для более широкой социально-экономической среды. На основе проведенного контент-анализа баз данных о работе авторами исследован запрос российских работодателей на самостоятельное поведение работников в разрезе уровня заработных плат, должностей и отраслей экономической деятельности. Самостоятельность наиболее часто запрашивается работодателями в отраслях, ориентированных на интеллектуальную и творческую деятельность с высокой долей внедрения инновационных и креативных технологий. При этом конкретные характеристики, связанные с самостоятельностью, коррелируют с должностью и размером предлагаемой заработной платы. В сегменте низких заработных плат доминирует запрос на характеристики, предполагающие осознанное действие работника и его умение решать текущие задачи, тогда как на уровне высоких зарплат дополнительно возрастает необходимость проявления лидерских компетенций, решительности, автономности, многозадачности, стратегического планирования, организационного управления коллективами и запуска новых самостоятельных проектов (корпоративное предпринимательство).

**Ключевые слова:** самостоятельность • рынок труда • запрос работодателей на навыки • работник • базы данных о работе • вакансии

DOI: 10.31857/S0132162524010085

**Самостоятельность в сфере труда: подходы и определения.** Понятие самостоятельности по-разному трактуется отечественными и зарубежными исследователями. Согласно одному из взглядов, оно рассматривается как зонтичный конструкт, объединяющий широкий круг понятий, отражающих эффективное индивидуальное действие, которое связано с определенной степенью свободы, осознанным выбором цели и средств ее достижения, в противовес поведению, детерминированному исключительно внешней (управленческой) средой и трудовыми регламентами [Сорокин, 2023]. В круг понятий, которые было предложено относить к аспектам самостоятельности, входят автономия, инициативность, трансформационное лидерство, гиперменеджмент, проактивность, предприимчивость и др.<sup>1</sup>

---

Авторы статьи выражают благодарность Юлии Николаевне Корешниковой, кандидату педагогических наук, аналитику Лаборатории непрерывного образования взрослых Института образования, за оказанную помощь при проведении данного исследования и за работу по анализу и обобщению эмпирических данных.

<sup>1</sup> Запрос работодателей на навыки, связанные с самостоятельностью и предпринимательством в различных отраслях экономической деятельности: отчёт о НИР (заключ.) // Национальный

В социологии понятие самостоятельности и связанный с ним круг описываемых аспектов трудовой жизни важны с точки зрения комплексного понимания того, как преломляется фундаментальная проблема «структуры-действия» к вопросам организационного поведения в меняющейся социальной реальности, характеризующейся деструктуризацией и определяемыми ею новыми требованиями и возможностями [Сорокин, Фрумин, 2020; Сорокин, Попова, 2022].

Среди наиболее проработанных попыток отразить место проблемы самостоятельности в моделях социальной реальности можно отметить несколько теорий в менеджменте, психологии и социологии. В модели *рабочих характеристик* самостоятельность определяется как уровень свободы человека во время планирования своей работы и определения способов её выполнения [Hackman, Oldham, 1976]. Чем большей самостоятельностью обладает сотрудник, тем больше результаты его работы зависят от затраченных усилий, а не от четкости инструкций со стороны руководителя. Самостоятельное поведение рассматривается как проактивная, самоиницированная деятельность [Yaakobi, Weisberg, 2020], которая не регламентируется какими-либо формальными документами [Ильина, 2022]. Отмечается также, что самостоятельность отражает высокий уровень вовлеченности, связанный с лидерскими характеристиками человека [Старикова, Маничев, 2019] и его умением работать в условиях неопределенности, многозадачности и высокой нагрузки [Ashfaq et al., 2021]. Указанные разработки пока недостаточно осмыслены в социологической литературе, в том числе с позиций фундаментальных вопросов теории, включая один из центральных вопросов о «структуре-действии» – способности индивидуального действия инициативно трансформировать социальную среду.

В теории *самоопределения (самодетерминации)* самостоятельность объясняется с точки зрения процесса выбора и принятия решений и потребности в автономии [Deci, Ryan, 2008]. Автономное поведение работника позволяет ему быть инициатором, объектом рабочего процесса. Самостоятельность рассматривается как естественная потребность человека, которая должна быть удовлетворена для оптимального поддержания жизнедеятельности [Мандрикова, 2010; Rajan et al., 2021].

Исследователи отмечают, что самостоятельность может быть двух видов: реактивной и рефлексивной [Koestner, 2008]. Реактивная самостоятельность в основном проявляется в отказе от принятия помощи, независимости и предпочтении работать обособленно. Рефлексивная – характеризуется свободой выбора целей, вовлеченностью в трудовые процессы, предприимчивостью и генерацией новых способов решения.

В литературе появляется всё больше исследований, посвященных изучению факторов, влияющих на самостоятельность работников. Отмечается, что авторитарный стиль управления или особенности культуры могут быть препятствиями для проявления автономного поведения. Так, высокий уровень самостоятельного поведения в большей степени поощряется в западном обществе, но сталкивается с определенными ограничениями в коллективистских сообществах [Arefin et al., 2019]. А.Л. Темницкий замечает, что по сравнению с другими ценностями, связанными с рабочими процессами (заработок, гарантия занятости, интерес, карьерный рост, польза для общества, оказание помощи, личные контакты), самостоятельное поведение находится у российских работников только на шестом месте из восьми [Темницкий, 2019].

В научной литературе отмечается, что формализованные, забюрократизированные организационные структуры не позволяют сотрудникам проявлять инициативу, вынуждают их чувствовать свою беспомощность, неудовлетворенность работой и вызывают снижение уровня вовлеченности в трудовые процессы [Schmid, Dowling, 2020; Knight et al., 2022]. К подобным организационным структурам относятся предприятия, чья деятельность связана с рутинным, физическим трудом, а также сфера обслуживания [Lamberti

et al., 2020]. В то же время ИТ-технологии, общественная деятельность, здравоохранение и фармацевтика, напротив, предоставляют работникам больше свободы и, как следствие, поощряют их к проявлению более высокого уровня самостоятельного поведения [Grover et al., 2017; Hechanova et al., 2006]. Так, 79% руководителей высокотехнологических предприятий, которые обучались на курсах повышения квалификации, и 65% не обучавшихся важнейшим качеством для реализации инновационно ориентированных проектов назвали способность самостоятельно принимать решения [Арсентьев, Дежина, 2021]. Обнаружено, что уровень самостоятельности медсестер, чья работа связана непосредственно с помощью пациентам, был на 24% выше, чем у тех, кто вынужден выполнять строго ограниченный круг задач, связанных с низкопроизводительным трудом (например, заполнением документов) [Sharafizad, 2019].

В основу социологической теории поля (N. Fligstein) положено представление о стратегических, осмысленных действиях индивидуальных акторов, инициирующих изменения в социальных структурах (полях) [Флигстин, 2022]. Эта теория выдвигает концепцию социального навыка, отражающего способность акторов к стратегическим действиям, недетерминированным логикой самого поля, но связанным с сознательными стратегиями индивидов по изменению полей или даже созданию новых. В частности, самостоятельное поведение может выражаться в способности одних акторов привлекать других к сотрудничеству с целью выполнения того или иного вида деятельности, недетерминированного внешними структурными условиями. Для сферы организационного поведения это означает, что работник может, во-первых, осуществлять осознанные самостоятельные действия внутри одного поля (своего рабочего процесса), вызванные, например, взаимодействием с его доминирующими акторами (работодателями), во-вторых, действовать стратегически между разными полями, включая внешние социальные группы и коллективы. В этом случае самостоятельность работника характеризуется предприимчивостью и инициативностью, лидерским поведением и долгосрочным планированием.

Цель исследования состояла в изучении запросов работодателей на самостоятельное поведение сотрудников и идентификацию характеристик трудового поведения, связанных с самостоятельностью. В контексте гипотезы исследования самостоятельность рассматривается как интегрированное свойство личности и, вероятно, носит двойственный характер. На низовом уровне самостоятельность может выражаться в навыке ситуационной исполнительности, предусматривающей проявление самостоятельности в условиях выбора одного из способов решения поставленных задач, а на высоких уровнях организационных иерархий самостоятельность рассматривается как более сложный социальный навык, позволяющий инициировать новые формы взаимодействия внутри разных социальных групп и структур (полей) и между ними.

**Данные, методология и ограничения исследования.** *Первый этап* – выделение навыков, которые могут быть ассоциированы с самостоятельностью как зонтичным конструктом. Для этого были проанализированы ключевые перечни навыков, представленные «АНО – Россия страна возможностей» [Степашкина и др., 2022], «Всемирным экономическим форумом»<sup>2</sup>, а также Атласом новых профессий<sup>3</sup>. К числу навыков, которые связаны с самостоятельным поведением, отнесены: исполнительность, инициативность, целеустремленность, заинтересованность, амбициозность, работоспособность, ведение переговоров, обучение других и наставничество, управление знаниями, креативное мышление, контроль качества деятельности, планирование и организация деятельности, клиентоориентированность, ориентированность на результат, продуктивность, сотрудничество, системное мышление, проактивность, принятие решений в условиях неопределенности, стратегическое мышление, решительность, предприимчивость и другие. Отметим,

<sup>2</sup> The Future of Jobs Report 2020. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/> (дата обращения: 14.02.2023).

<sup>3</sup> Атлас новых профессий. Надпрофессиональные навыки. URL: [https://atlas100.ru/future/crossprofessional\\_skills/](https://atlas100.ru/future/crossprofessional_skills/) (дата обращения: 13.02.2023).

что не все из перечисленных навыков в равной степени в явном виде отражают самостоятельность, но, исходя из описанных выше теоретических представлений, могут быть устойчиво связаны с ней. Например, понятия проактивности или предприимчивости имплицитно предполагают эту характеристику, а понятия исполнительности или работоспособности предполагают самостоятельность лишь в случае, если реализуются в условиях определенной автономии. Теоретическая предпосылка настоящего исследования состоит в том, что только для определенного сегмента вакансий требования к характеристикам исполнительности или работоспособности могут сочетаться с требованиями проактивности и т.п. Это косвенно подтверждает предположение, что требования самостоятельности проявляются по-разному для рабочих мест разного иерархического уровня и для ряда вакансий требуется «исполнительная самостоятельность».

*Второй этап* – контент-анализ вакансий, размещенных в базах данных о работе, для определения запроса работодателей на навык «самостоятельность». Количественный контент-анализ проводился при помощи открытых специализированных компьютерных программ, которые позволяют анализировать большие объемы текстовой информации<sup>4,5</sup>. Общее количество проанализированных вакансий – 1 млн. Были использованы две рекрутинговые базы – HeadHunter<sup>6</sup>, «Работа России»<sup>7</sup>. Категорией анализа выступили следующие ключевые слова: «самостоятельность», «самостоятельное поведение», «самостоятельно принимать решения / делать выбор / следить за выполнением задач и т.д.». Единица анализа – количество упоминания данных слов или словосочетаний в разрезе должностей, отраслей деятельности, диапазонов заработных плат.

*Запрос на навык самостоятельности и связанные с нею навыки* (рис. 1) рассчитывался по формуле (1):

$$X = A * 100 / B, \quad (1)$$

где  $A$  – количество вакансий, в которых запрашивается самостоятельность, или навык, отражающий её,  $B$  – количество вакансий, размещенных на рекрутинговом сайте.

*Доля запроса навыка «самостоятельность» в профессиональных отраслях* (рис. 2) рассчитывалась по формуле (2):

$$Z = T * 100 / P, \quad (2)$$

где  $T$  – количество вакансий в конкретном отраслевом разделе, в которых упоминается навык самостоятельность,  $P$  – количество вакансий в конкретном отраслевом разделе.

*Доли упоминания навыка самостоятельность в отраслях* (рис. 4) и *в должностях* (рис. 5) в различных сегментах заработных плат рассчитывались по формуле (3):

$$N = D * 100 / U, \quad (3),$$

где  $D$  – количество вакансий в отраслевом разделе / должности в конкретном диапазоне зарплат, запрашивающих навык самостоятельности,  $U$  – количество вакансий в отраслевом разделе / должности в конкретном диапазоне зарплат.

Впоследствии был проведен качественный контент-анализ для идентификации навыков, наиболее часто упоминаемых в вакансиях, в которых присутствует запрос на самостоятельность. Этот вид анализа за счет индуктивного метода интерпретации данных позволил подтвердить сформулированную ранее гипотезу о неоднородности самостоятельности в различных диапазонах предлагаемых заработных плат.

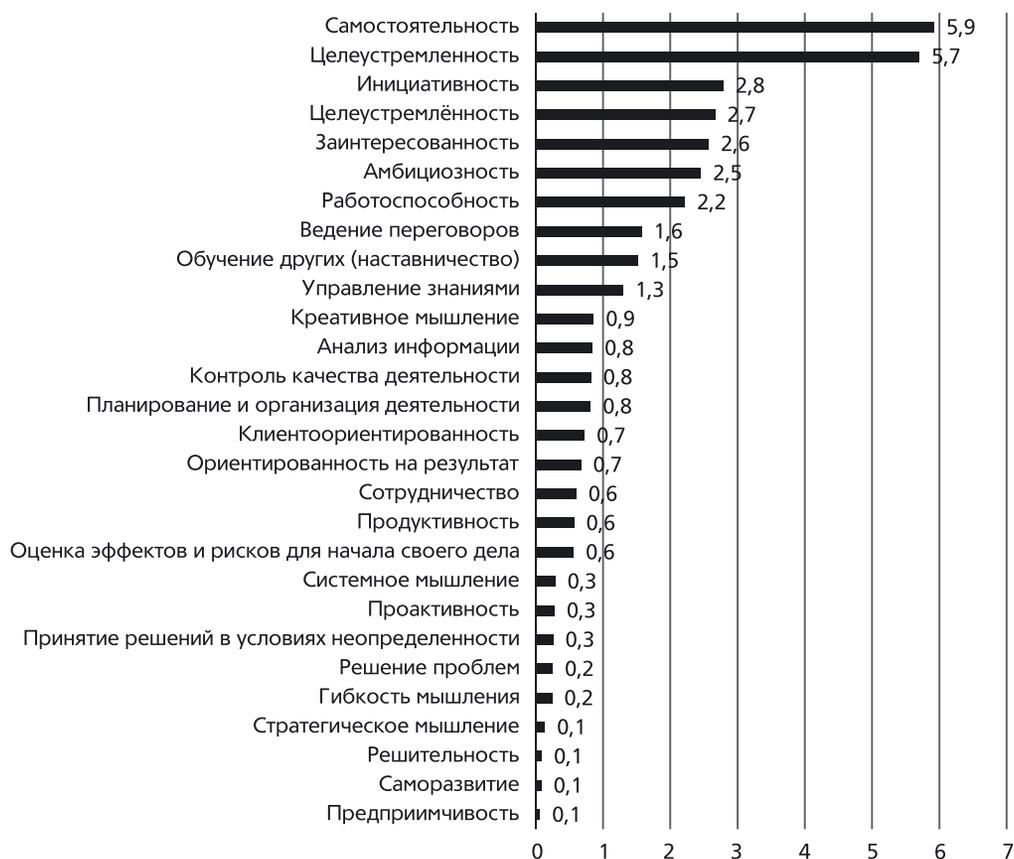
К ограничениям настоящего исследования относится использование преимущественно технологического подхода и количественного анализа массива данных. Однако проведенный первичный анализ позволил получить статистически подтвержденный результат относительно распределения запроса на навык самостоятельного поведения работников в разрезе видов экономической деятельности, должностей и уровней заработных плат.

<sup>4</sup> Semantic text analysis istio. URL: <https://istio.com/text/analyz> (дата обращения: 13.02.2023).

<sup>5</sup> Анализ контента сайта. URL: <https://liftweb.ru/content-analysis> (дата обращения: 13.02.2023).

<sup>6</sup> Работа найдется для каждого. URL: <https://hh.ru/> (дата обращения: 13.02.2023).

<sup>7</sup> Найдите работу вашей мечты в любой точке России. URL: <https://trudvsem.ru/> (дата обращения: 13.02.2023).



**Рис. 1.** Запрос на навык «самостоятельность» и навыки, связанные с самостоятельностью, в базе вакансий о работе, % от общего количества вакансий в России

**Результаты исследования.** В результате контент-анализа вакансий в базах данных о работе обнаружено, что навык самостоятельности – самый запрашиваемый в выделенной группе навыков. Доля его упоминания составляет около 6% от общего количества запросов на компетенции, связанные с самостоятельным поведением (рис. 1).

В целом, запрос на самостоятельное поведение работников наблюдается в широком круге вакансий. Однако чаще навык запрашивается в сфере общественной деятельности, благотворительности и НКО, СМИ, маркетинге и рекламе, искусстве и культуре – динамично изменяющихся отраслях, предусматривающих креативную и проектную занятость, кооперацию с населением, партнерами и заказчиками (рис. 2). Высокий уровень упоминания самостоятельности в общей численности вакансий также в сфере IT, по нашему мнению, свидетельствует о том, что в данном случае рассматриваемый навык является не столько операционализованной характеристикой, сколько интегральной.

Наименьший запрос на самостоятельность наблюдается преимущественно в отраслях, связанных с жестко регламентированным, а часто рутинным и физическим трудом, в незначительной степени предусматривающим инновационные способы решения задач, креативное поведение, кооперацию и управление. К таким отраслям относятся: автомобильный бизнес, тяжелое машиностроение, металлургия, нефтегазовая отрасль, сельское хозяйство, гостиничный бизнес и др.



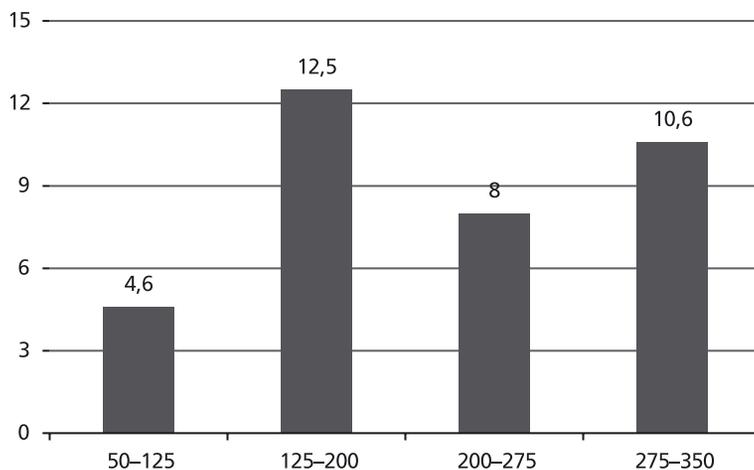
**Рис. 2.** Доля запроса навыка «самостоятельность» в профессиональных отраслях, % от общего количества вакансий, представленных в конкретном отраслевом разделе

*Примечание.* Общая сумма процентов в данном случае не равняется 100%, так как проценты отражают долю запросов на навык «самостоятельность» не в общей численности вакансий, запрашивающих данный навык, а в общей численности вакансий конкретного отраслевого раздела.

Исследование зарплатного распределения навыка самостоятельность показало наибольшие запросы на его наличие сразу в двух сегментах заработных плат: от 125 до 200 тыс. и в сегменте самых высоких заработных плат – от 275 тыс. рублей (рис. 3). Наименьший запрос на самостоятельность наблюдается в сегменте низких заработных плат: доля вакансий, запрашивающих навык самостоятельности, составляет меньше 5%.

Анализ вакансий в разрезе различных видов экономической деятельности в четырех диапазонах заработных плат показал значимые различия в запросе на самостоятельное поведение работников (рис. 4). Интересным является тот факт, что в отраслях, связанных с более рутинным трудом, работодатели на уровне низких заработных плат серьезно нуждаются в навыке «самостоятельность». При этом речь идет, скорее всего, о самостоятельности низкого уровня, когда работодатель предполагает возможность принятия работником самостоятельных решений в отношении применения различных регламентов и процедур, с учетом возникающих производственных ошибок, отклонений и других неопределенностей.

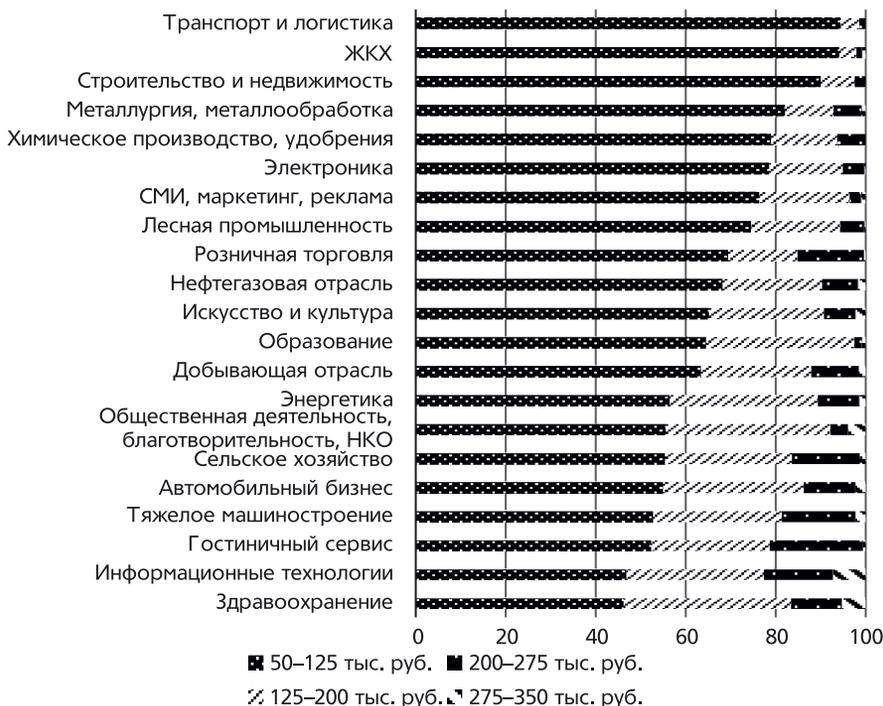
По мере усложнения трудовых функций и трансформации видов выполняемых работ, предусматривающих кооперацию с людьми, клиентоориентированность, проектную занятость и руководство бизнесом, работодатели начинают активнее запрашивать самостоятельность на уровне высоких диапазонов заработных плат. К таким отраслям относятся: гостиничный сервис и туризм, информационные технологии и здравоохранение.



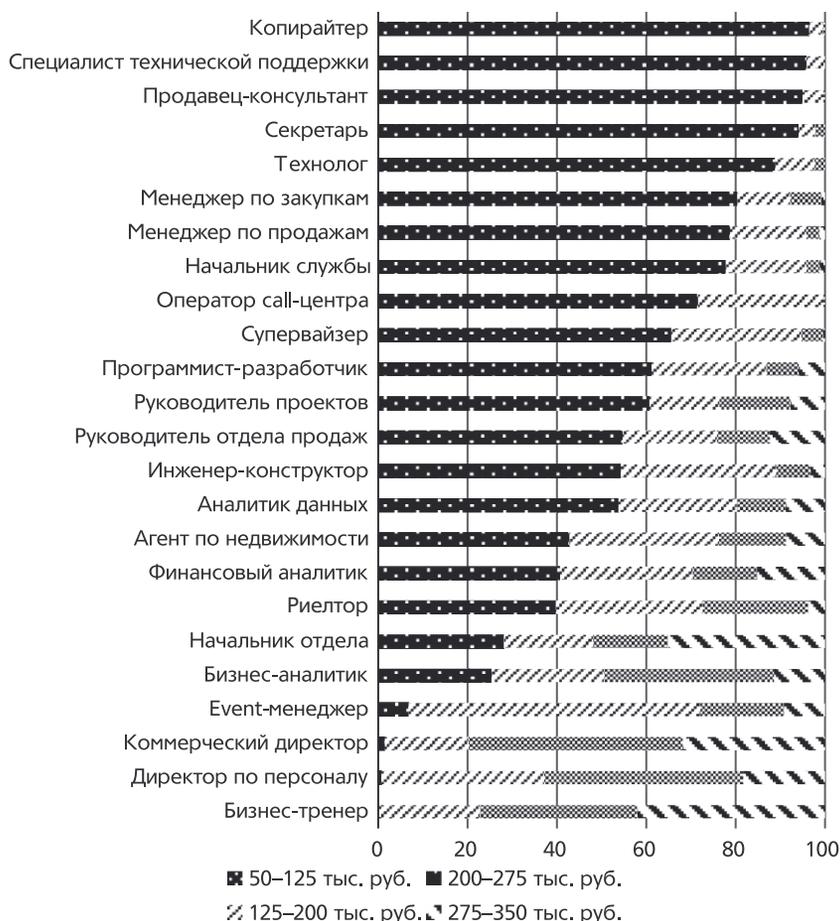
**Рис. 3.** Доля вакансий, содержащих запрос на навык «самостоятельность» в общей численности вакансий в конкретном диапазоне зарплат, %

*Примечание.* Общая сумма процентов не равняется 100%, так как проценты отражают долю запросов на навык «самостоятельности» в общей численности вакансий конкретного диапазона зарплат.

Гетерогенность навыка «самостоятельность» возникает и при рассмотрении его распределения в различных должностях, для которых работодатели часто отмечают его в вакансиях (рис. 5). При этом в сегменте низких заработных плат (50–125 тыс. рублей) самостоятельность чаще упоминается в должностях, не предусматривающих инновационную



**Рис. 4.** Доля упоминания навыка «самостоятельность» в различных отраслях в четырех диапазонах заработных плат, % от числа вакансий, запрашивающих навык «самостоятельность» в конкретной отрасли



**Рис. 5.** Доля упоминания навыка «самостоятельность» в описании должностей в разрезе различных уровней заработных плат, % от числа вакансий, запрашивающих навык «самостоятельности» в отрасли

компоненту в своей деятельности: копирайтер, специалист технической поддержки, продавец-консультант, секретарь, технолог и др. Самостоятельность при таком понимании работодателем, формулирующим описание вакансии, предполагает в трудовых функциях работника возможность самостоятельного выбора одного из правил для решения задания, поставленного руководителем и предусматривающего некоторую неопределенность. В этой связи, например, «исполнительность», упоминаемая на рис. 1 почти с такой же частотой в общем числе навыков, связанных с самостоятельностью, может выступать одной из характеристик самостоятельного поведения низкого уровня.

По мере увеличения предлагаемой работникам заработной платы запрос на самостоятельность появляется снова там, где деятельность предполагает более тесную кооперацию с людьми, управление проектами, креативные внедрения и предпринимательское поведение. Самостоятельность вновь запрашивается на уровне организаторов экономических и производственных процессов, а также лиц, способных целенаправленно принимать стратегические инвестиционные и другие бизнес-решения (бизнес-аналитик, коммерческий директор, директор по персоналу, бизнес-тренер и др.).

Таблица

**Запрос работодателей на надпрофессиональные навыки в открытых вакансиях с упоминанием навыка «самостоятельность»** («+» означает, что не менее 5% рассмотренных вакансий в каждом из диапазонов заработных плат включает в себя упоминание конкретного навыка, указанного в таблице)

Диапазон заработной платы (по квартилям), тыс. руб.	Ответственность	Активная жизненная позиция, проактивность	Внимательность	Целеустремленность	Самодисциплина	Креативность	Дисциплинированность	Обучаемость	Исполнительность	Лидерство	Решительность	Расстановка приоритетов	Автономность	Инициативность	Многозадачность	Предприимчивость	Управление коллективом	Принятие нестандартных решений	Стратегическое планирование	Генератор идей	Восприимчивость к нововведениям	Интенциональность
50–125	+	+	+	+	+	+	+	+	+													
125–200	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+							
200–275	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+			
275–350	+	+	+	+	+	+				+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

Далее был выполнен качественный лексико-семантический анализ баз данных о работе для составления карты навыков, связанных с самостоятельностью в тех вакансиях, в которых есть запрос на самостоятельность. Оказалось, что полученный перечень не в полной мере совпадает с зонтичными навыками самостоятельности, выделенными нами ранее на основе анализа теоретической литературы, поскольку его формирование определялось позицией и лексическими обозначениями навыков руководителями предприятий (технических и кадровых служб, топ-менеджмента).

Было выявлено, что вакансии нижнего квартиля заработных плат (до 125 тыс. рублей) дополнительно к самостоятельности включают в описании навыки преимущественно рядовых исполнителей, способных при этом ответственно, внимательно, целеустремленно, дисциплинированно выполнять свои трудовые функции и поручения руководителя. Работодатели ожидают также, что сотрудник будет использовать креативные решения в процессе деятельности.

Второй квартиль (уровень заработных плат 125–200 тыс. рублей) включает в себя запрос на более производительных сотрудников, способных за счет ответственности, внимательности, целеустремленности, дисциплинированности, инициативности, настойчивости, решительности, предприимчивости автономно и эффективно достигать поставленных руководителем задач, в том числе в условиях многозадачности. В данном случае самостоятельность затрагивает уже не только автономию в организации своего рабочего времени, но и позволяет работнику определять содержание своей работы для более успешной реализации своих трудовых функций. Так, именно в данном квартиле зарплат работодатели запрашивают такой навык, как «расстановка приоритетов».

В третий квартиль (уровень заработных плат 200–275 тыс. рублей) входят сотрудники с еще более высоким уровнем самостоятельного поведения, который дополняется такими навыками, как управление коллективом, умение принимать нестандартные решения, стратегическое планирование. Таким образом, в данном сегменте заработных плат работодатели подразумевают под самостоятельностью не столько выполнение поручений непосредственного руководителя, сколько умение стратегически планировать деятельность предприятия и команд людей в будущем.

Для самых высокооплачиваемых работников (начиная с 275 тыс. рублей) навыки самостоятельного поведения расширяются такими компонентами, как генерация новых идей, восприимчивость к нововведениям и видение будущего организации («интенциональность»).

Итак, по мере увеличения заработных плат самостоятельность работника преобразуется из простой функциональной деятельности, полученной от работодателя, к деятельности, предусматривающей решение комплексных организационных задач для преобразования характеристик предприятия в стратегической перспективе, включая руководство коллективами.

**Заключение.** Контент-анализ вакансий позволил сформулировать определенные предположения в отношении самостоятельного поведения применительно к рынку труда. Понимание данного навыка на предприятиях оказывается связанным с такими характеристиками, как должность сотрудника, отраслевая направленность компании, уровень предлагаемой заработной платы.

В исследовании были найдены определенные свидетельства в пользу справедливости гипотезы о гетерогенной структуре самостоятельности. На основе проведенного анализа мы уточнили, что в позиции и во взглядах работодателя самостоятельность может выступать в качестве простого действия – навыка ситуационного решения задач, требующих вместе с тем инновационного поведения или коммуникации с другими коллегами или внешними стейкхолдерами. Верхний уровень предполагает стратегическое самостоятельное действие в виде комплексного, социального навыка стратегического действия, способствующего организации не только собственной деятельности, но и окружающих (например, организации нового проекта, развития направления или рыночного позиционирования компании). С позиций работодателей такой комплексный навык проактивного поведения, кроме собственно самостоятельности, может включать: лидерские качества, решительность, автономность, инициативность и предпринимчивость, многозадачность, стратегическое планирование, управление коллективом и т.д.

Настоящее понимание запросов на самостоятельность различного уровня и релевантного набора навыков показывает, какое именно обучение требуется современным руководителям для обеспечения развития и самореализации персонала, а также запуска новых проектов.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Ильина О.Н., Лепёхин Н.Н., Маничев С.А. Проактивное рабочее поведение: концепции и направления исследований // Организационная психология. Т. 12. № 1. 2022. С. 92–127.
- Мандрикова Е.Ю. Теория самодетерминации в организационном контексте: обзор зарубежных исследований // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2010. Т. 7. № 4. С. 126–140.
- Научные исследования в системе взаимодействия институтов: монография / Отв. ред. Г.А. Ключарев. М.: ФНИСЦ РАН, 2021.
- Сорокин П.С., Попова Т.А. Качество человеческого капитала – ответ на вызовы социальной политики в условиях деструктуризации // Журнал исследований социальной политики. 2022. Т. 20. № 1. С. 157–168.
- Сорокин П.С., Фрумин И.Д. Проблема «структура/действие» в XXI в.: изменения в социальной реальности и выводы для исследовательской повестки // Социологические исследования. 2020. № 7. С. 27–36. DOI: 10.31857/S013216250009571-1.
- Старикова М.А., Маничев С.А. Проактивность в профессиональной сфере // Организационная психология. 2019. Т. 9. № 9. С. 76–98.
- Степашкина Е.А., Суходоев А.К., Гужеля Д.Ю. Исследование профиля надпрофессиональных компетенций, востребованных ведущими работодателями при приеме на работу студентов и выпускников университетов и молодых специалистов. М.: НИУ ВШЭ, 2022.
- Сулоева С.Б., Абушова Е.Е., Бурова Е.В. Анализ проблем и тенденций инновационного развития промышленного сектора экономики РФ // Организатор производства. 2020. Т. 28. № 2. С. 18–30. DOI: 10.25987ZVSTU.2020.71.35.002.
- Темницкий А.Л. Социокультурный феномен самостоятельности в работе россиян в межстрановом сравнении // Социологические исследования. 2019. № 6. С. 37–49. DOI: 10.31857/S013216250005480-1.
- Флигстин Н., Макадам Д. Теория полей / Пер. с англ. Е.Б. Головляницыной; под науч. ред. В.В. Радаева. М.: ВШЭ, 2022.

- Arefin M.S., Alam M.S., Islam M.R., Rahaman M. High-performance work systems and job engagement: The mediating role of psychological empowerment // *Cogent Business & Management*. 2019. Vol. 6. P. 1–17.
- Ashfaq F., Abid G., Ilyas S., Hasnain A. How transformational leadership influences innovative behavior: the mediating role of psychological empowerment and proactivity of employees // *Independent Journal of Management & Production*. 2021. Vol. 12. P. 241–264.
- Deci E.L., Ryan R.M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health // *Canadian Psychology*. 2008. Vol. 49. P. 182–185. DOI: 10.1037/a0012801.
- Hackman J.R., Oldham G.R. Motivation through the design of work: Test of a theory // *Organizational Behavior and Human Performance*. 1976. Vol. 16. No. 2. P. 250–279.
- Knight C., McLarnon M.J., Wenzel R., Parker S.K. The importance of relational work design characteristics: A person-centred approach // *Australian Journal of Management*. 2022. Vol. 47. P. 705–728.
- Koestner R. Reaching One's Personal Goals: A Motivational Perspective Focused on Autonomy // *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*. 2008. Vol. 49. P. 60–67. DOI: 10.1037/0708-5591.49.1.60.
- Lamberti G., Aluja Banet T., Rialp Criado J. Work climate drivers and employee heterogeneity // *The International Journal of Human Resource Management*. 2020. Vol. 33. No.1. P. 472–504. DOI: 10.1080/09585192.2020.1711798.
- Mironenko I.A., Sorokin P.S. Activity Theory for the De-Structuralized Modernity // *Integrative Psychological and Behavioral Science*. 2022. No. 56. P. 1055–1071. DOI: 10.1007/s12124-020-09587-4.
- Schmid Y., Dowling M. New work: New motivation? A comprehensive literature review on the impact of workplace technologies // *Management Review Quarterly*. 2020. Vol. 72. P. 59–86.
- Sharafizad J., Redmond J., Morris R.J. Leadership/management factors impact on employee engagement and discretionary effort // *International Journal of Organization Theory and Behavior*. 2019. Vol. 23. P. 43–64. DOI: 10.1108/IJOTB-12-2018-0134.
- Yaakobi E., Weisberg J. Organizational Citizenship Behavior Predicts Quality, Creativity, and Efficiency Performance: The Roles of Occupational and Collective Efficacies // *Frontiers in Psychology*. 2020. Vol. 11. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.00758.
- Yagil D., Oren R. Servant Leadership, Engagement, and Employee Outcomes: The Moderating Roles of Proactivity and Job Autonomy // *Journal of Work and Organizational Psychology*. 2021. Vol. 37. P. 58–67. DOI: 10.5093/jwop2021a1.

Статья поступила: 11.04.23. Финальный вариант: 18.07.23. Принята к публикации: 16.11.23.

## EMPLOYERS' REQUEST FOR EMPLOYEE INDEPENDENCE: ANALYSIS OF VACANCIES ON RECRUITING SITES

KORSHUNOV I.A., SHIRKOVA N.N., SOROKIN P.S.

HSE University, Russia

Ilya A. KORSHUNOV, *Cand. Sci. (Chem.)*, Leading Researcher, Lifelong learning laboratory (ikorshunov@hse.ru); Natalia N. SHIRKOVA, *Cand. Sci. (Pedag.)*, Senior researcher (nshirkova@hse.ru); Pavel S. SOROKIN, *Cand. Sci. (Sociol.)*, Head of the Laboratory for Human Capital and Education Research (psorokin@hse.ru). All – Institute of Education, HSE University, Moscow, Russia.

**Abstract.** Effective independent action of a person in various areas of the economy is an important condition for personal success and well-being of the household, and the broader socio-economic environment, when the risk of reduction or deprivation of income becomes the most widespread. The authors investigated the request of Russian employers for independent behavior of employees in the context of categories of personnel, positions and branches of economic activity based on the analysis of job databases. Independence is most appreciated by employers in industries such as retail and information technology. These industries are key in the request for independence, both in the segment of low and high wages. Specific characteristics related to independence and requested in job descriptions are closely related to the position and the amount of the proposed salary. The authors of the article discuss the hypothesis about the heterogeneous structure of the skill of “independence” as an umbrella concept covering various manifestations. In the segment of low wages, the demand for characteristics that imply a conscious action of the employee and the ability to solve current tasks dominates. At the level of high salaries, employers additionally request the need for employees to demonstrate leadership competencies, generate ideas, determination, autonomy, multitasking, strategic planning, organizational management of teams and the launch of new independent projects (corporate entrepreneurship).

**Keywords:** independence, labor market, soft skills, initiative, employers' request for skills, employee, job databases, vacancies.

## REFERENCES

- Arefin M.S., Alam M.S., Islam M.R., Rahaman M. (2019) High-performance work systems and job engagement: The mediating role of psychological empowerment. *Cogent Business & Management*. Vol. 6: 1–17.
- Ashfaq F., Abid G., Ilyas S., Hasnain A. (2021) How transformational leadership influences innovative behavior: the mediating role of psychological empowerment and proactivity of employees. *Independent Journal of Management & Production*. 12: 241–264.
- Deci E.L., Ryan R.M. (2008) Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health. *Canadian Psychology*. 49: 182–185. DOI: 10.1037/a0012801.
- Fligstein N., Makadam D. (2022) *A Theory of Fields*. Moscow: VSHE.
- Hackman J.R., Oldham G.R. (1976) Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*. Vol. 16. No. 2: 250–279.
- High-tech production in the system of interaction of institutions*. (2021) Ed. by G.A. Kliucharev. Moscow: FNITS RAN.
- Ilyina O.N., Lepekhin N.N., Manichev S.A. (2022) Proactive work behaviour: a review of the concepts and research directions. *Organizacionnaya psihologiya* [Organization Psychology]. No. 12(1): 92–127. (In Russ.)
- Knight C., McLarnon M.J., Wenzel R., Parker S.K. (2022) The importance of relational work design characteristics: A person-centred approach. *Australian Journal of Management*. Vol. 47: 705–728.
- Koestner R. (2008) Reaching One's Personal Goals: A Motivational Perspective Focused on Autonomy. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*. Vol. 49: 60–67. DOI: 10.1037/0708-5591.49.1.60.
- Lamberti G., Aluja Banet T., Rialp Criado J. (2020) Work climate drivers and employee heterogeneity. *The International Journal of Human Resource Management*. Vol. 33(1): 472–504. DOI: 10.1080/09585192.2020.1711798.
- Mandrikova E.Yu. (2010) The theory of self-determination in organizational context: review of foreign studies. *Psihologiya. Zhurnal Vyshey shkoly ekonomiki* [Psychology. Journal of the Higher School of Economics]. No. 7(4): 126–140. (In Russ.)
- Mironenko I.A., Sorokin P.S. (2022) Activity Theory for the De-Structuralized Modernity. *Integrative Psychological and Behavioral Science*. No. 56: 1055–1071. DOI: 10.1007/s12124-020-09587-4.
- Schmid Y., Dowling M. (2020) New work: New motivation? A comprehensive literature review on the impact of workplace technologies. *Management Review Quarterly*. Vol. 72: 59–86.
- Sharafizad J., Redmond J., Morris R.J. (2019) Leadership/management factors impact on employee engagement and discretionary effort. *International Journal of Organization Theory and Behavior*. Vol. 23: 43–64. DOI: 10.1108/IJOTB-12-2018-0134.
- Sorokin P.S., Froumin I.D. (2020) "Structure/agency" problem in the 21st century: changing social reality and research implications. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 7: 27–36. (In Russ.)
- Sorokin P.S., Popova T.A. (2022) Human capital qualities in responding to challenges for social policy in the context of de-structuration. *Zhurnal issledovaniy social'noj politiki* [The Journal of Social Policy Studies]. Vol. 20(1): 157–168. (In Russ.)
- Starikova M.A., Manichev S.A. (2019) Building a professional career in organizations: The role of employee's proactivity. *Organizacionnaya psihologiya* [Organization Psychology]. No. 9(9): 76–98. (In Russ.)
- Stepashkina E.A., Sukhodoev A.K., Guzhelya D.Yu. (2022) *Research of the profile of supra-professional competencies demanded by employers when recruiting students and graduates, young professionals*. Moscow: VSHE.
- Suloeva S.B., Abushova E.E., Burova E.V. (2020) Analysis of problems and trends of the industrial sector innovative development of the Russian economy. *Organizator proizvodstva* [Production Organizer]. Vol. 28(2): 18–30 (In Russ.)
- Temnitskiy A.L. (2019) The sociocultural phenomenon of self-dependence in russian citizens' work in an international comparison. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 6: 37–49. (In Russ.)
- Yaakobi E., Weisberg J. (2020) Organizational Citizenship Behavior Predicts Quality, Creativity, and Efficiency Performance: The Roles of Occupational and Collective Efficacies. *Frontiers in Psychology*. Vol. 11. DOI: 10.3389/fpsyg.2020.00758.
- Yagil D., Oren R. (2021) Servant Leadership, Engagement, and Employee Outcomes: The Moderating Roles of Proactivity and Job Autonomy. *Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 37: 58–67. DOI: 10.5093/jwop2021a1.

Received: 11.04.23. Final version: 18.07.23. Accepted: 16.11.23.