

Карьера в российском третьем секторе. Структура и особенности накопления совокупного капитала¹

П.А. ЕРОФЕЕВА*

*Ерофеева Полина Андреевна – преподаватель, Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова. Адрес: 603155, Нижний Новгород, ул. Минина, 31а. E-mail: polina.erofeeva@gmail.com

Цитирование: Erofeeva P. (2016) A Third-Sector Career in Russia: The Structure and Patterns of Social Mobility. *Mir Rossii*, vol. 25, no 3, pp. 149–175 (in Russian)

По последним данным, в некоммерческих организациях занято около 800 тысяч россиян. Тем не менее до сих пор не изучен вопрос о том, что представляет собой их карьера и каковы перспективы восходящей мобильности. В статье на материале биографических интервью с представителями негосударственных некоммерческих организаций из разных городов России выявляются особенности индивидуальной карьеры в российском третьем секторе. Исследование строится на принципах ресурсного подхода, согласно которому современное социальное неравенство определяется неодинаковым обладанием как материальным, так и нематериальным потенциалом, а индивидуальная карьера являет собой процесс накопления разного рода ресурсов (капитала). В третьем секторе решающим становится социальный капитал, качество которого для респондентов определяется не только шириной, но и разнообразием приобретенных социальных связей, крепкой солидарностью с коллегами. Доступ к дефицитному социальному капиталу (к донорам) дает возможность повысить материальный достаток, занять более высокие, по сравнению с прежним местом работы, управленческие позиции, освоить новые специальности, востребованные на постсоветском рынке труда. Связанный с аккумулярованием человеческого и административного ресурса, образ успешной карьеры в третьем секторе имеет те же черты, что и в других отраслях. Особенностью сектора является то, что он дает возможность сделать карьеру и подняться по социальной лестнице респондентам, выведенным по той или иной причи-

¹ Статья подготовлена в рамках научно-исследовательского проекта «НКО как социальный лифт: траектории индивидуальной мобильности в российском некоммерческом секторе» (грант РГНФ № 14-33-01248; руководитель – кандидат социологических наук А.А. Яковлева).

не за рамки рынка труда. Органичным выбор сектора представляется и для опрошенных с высоким уровнем ресурсов на старте, но оказавшихся без карьерных перспектив в период перемен начала 1990-х годов. В качестве основной проблемы своей карьеры респонденты видят невысокую и нестабильную оплату труда в секторе, а также социальное отчуждение, связанное с невостребованностью специалистов с опытом работы в некоммерческой организации со стороны бизнеса, отдалением прежнего круга общения, а также невозможностью получить социальное признание своей работы.

Ключевые слова: третий сектор, гражданское общество, карьера, совокупный капитал, социальный капитал, ресурсный подход, Россия

В последнее время и в России, и во всем мире третий сектор² постепенно превращается в отдельную отрасль труда: в США в 2013 г. 7,7% от общего количества рабочих мест в экономике составили рабочие места именно в третьем секторе [Salamon, Sokolowski, Haddock, Tice 2013], уступая только двум отраслям – розничной торговле и промышленному производству, и превосходя такие отрасли, как строительство и финансы [Salamon, Sokolowski, Geller 2012]. В некоторых развитых странах этот показатель оказался еще выше: в Израиле в третьем секторе занято 11,2% работающего населения, в Австралии – 8,5% [Salamon, Sokolowski, Haddock, Tice 2013]. По данным международной статистики, в первое десятилетие XXI в. третий сектор не переставал прирастать рабочими местами даже в период рецессии 2008–2009 гг., когда другие отрасли экономики переживали тяжелый спад: в Великобритании с 2002 по 2013 г. занятость в секторе увеличилась на 41% [Kane, Bass, Heywood, Jochum, James, Lloyd 2014]; в США за нулевые годы третий сектор прибавил 2,1 % занятости, тогда как в коммерческом секторе занятость упала на 0,6% [Salamon, Sokolowski, Geller 2012]. В России, где институционализация гражданского общества произошла значительно позже, а социально-политический контекст обладает определенными особенностями, занятость в третьем секторе скромнее: в 2011 г. она составила всего лишь 1,1% экономически активного населения [Якобсон, Мерсиянова, Кононыхина, Беневоленский, Памфилова, Проскуракова, Туманова 2011], и это число сопоставимо с численностью занятых в третьем секторе в других постсоциалистических странах Восточной Европы [Мерсиянова 2010].

Интерес представляет специфика занятости в этом секторе, мотивации и перспективы тех, кто выбирает карьеру в некоммерческой организации (НКО). В последние десятилетия этот интерес получил развитие в рамках экономического подхода, рассматривающего третий сектор в контексте труда и производства. Помимо экономической составляющей сектора, в границах этого подхода изучаются организационные и управленческие особенности НКО, в том числе специфика работы с кадрами, оплаты труда и нематериальных бонусов [Pynes 2008; Ruhm, Borkoski 2003; Devaro, Brookshire 2007]. Показано, что выбор карьеры в третьем секторе обусловлен особыми стимулами, отличающимися от мотивации работников государственного и частного секторов [Park, Word 2012; Chen, Bozeman 2013]. Неком-

² В статье под третьим сектором понимается сектор негосударственных некоммерческих организаций.

мерческие организации, как правило, привлекают тех, кто ценит возможность сделать нечто полезное для общества, ставит самостоятельность и инициативность в работе значительно выше финансового благополучия и карьерных перспектив [Leete 2001; Mann 2006; Lee, Wilkins 2011; LeRoux, Feeney 2013; Light 2002]. Внутренняя мотивация, связанная с альтруистическими ценностями и желанием помогать другим, у работников третьего сектора встречается чаще и выражена ярче, чем внешняя мотивация, определяемая как совокупность ожиданий вознаграждения за труд, будь то заработная плата, социальное признание или продвижение по службе [Park, Word 2012]. Отчасти это может быть связано с тем, что по большей части некоммерческие организации по количеству сотрудников немногочисленны, испытывают нехватку финансирования и не имеют в своей структуре значительного числа статусных управленческих позиций [Ban, Drahnak-Faller, Towers 2003; Якобсон, Мерсиянова, Кононыхина, Беневоленский, Памфилова, Проскуракова, Туманова 2011; Lee 2011].

С другой стороны, в исследованиях зарубежных ученых отмечается, что выходцы из третьего сектора преуспевают на руководящих должностях в государственном аппарате, рекрутируются политическими партиями, входят в элиту [Lewis (1) 2008]. Кроме того, учитывая произошедшую в последние десятилетия профессионализацию сектора, выраженную, помимо всего прочего, в том, что в процесс подготовки некоммерческих кадров были привлечены самые престижные университета мира [O'Flaherty, Ulrich 2010; Mirabella, Wish 2000], можно предположить возможные перемены в карьерных установках представителей нового поколения, включенных в этот сектор. Вместе с тем, до сих пор не изучено, как развивается карьера занятых и каким образом она влияет на общее социальное положение работника. Как иронично замечают С. Парк и Дж. Уорд, в массовом сознании сотрудники некоммерческих организаций представляются либо как «героические, плохо оплачиваемые труженики-святые, пытающиеся спасти мир», либо как «гнусные президенты фондов, получающие непомерно высокое вознаграждение, бессовестно эксплуатируя благотворительные чаяния граждан» [Park, Word 2012, p. 171]. Эти крайние стереотипы оставляют огромное пространство для изучения реальной траектории индивидуальной карьеры в третьем секторе [Козырева 2011].

Для того чтобы ответить на эти вопросы, необходимо также иметь в виду альтернативную исследовательскую традицию, рассматривающую не экономическое, а социальное значение третьего сектора [Dimaggio, Anheier 1990]. В рамках этой традиции третий сектор понимается как элемент гражданского общества [Якобсон, Мерсиянова, Кононыхина, Беневоленский, Памфилова, Проскуракова, Туманова 2011], подчеркивается его значимость как производителя социально-значимых услуг [Salamon, Hems, Chinnock 2000; Якобсон, Мерсиянова 2012; Anheier 2014], обозначается роль сектора в повышении общего уровня доверия в обществе [Berger, Neuhaus 1996; Goldsmith 2010], демонстрируется его важность в качестве площадки для самовыражения, защиты интересов и своеобразного инкубатора для развития лидерского и гражданского потенциала [Anheier 2014; Kimberlin 2010; Salamon, Hems, Chinnock 2000]. Отмечается, что в работу в третьем секторе как по найму, так и в качестве добровольцев и жертвователей наиболее активно вовлекаются люди с высшим образованием, придерживающиеся гражданских ценностей, равнодушные к социальным проблемам и обладающие обширной сетью контактов

[Мерсиянова 2009; Heitzmann, Hofbauer, Mackerle-Bixa, Strunk 2009; Gould 1993; Diani, McAdam 2003]. Третий сектор формирует особое сообщество людей, чью уникальность и ценность можно осмыслить через понятие «социальный капитал». Именно он, определяемый как совокупность потенциальных и актуальных ресурсов, возникающих в результате членства в сообществе [Bourdieu 2010, Hauberer 2014], рассматривается в качестве фактора повышения доверия в обществе и успеха коллективного действия в рамках общественных инициатив [Putnam 1995; Fredette, Bradshaw 2012]. В то же время до настоящего времени не проанализировано, как социальный капитал третьего сектора может использоваться в качестве индивидуального ресурса восходящей мобильности. Учитывая, что одним из важнейших направлений в изучении социального капитала вне контекста третьего сектора стала его роль в социальной мобильности и воспроизводстве социальных неравенств [Coleman 1988; Portes 1998; Lin 2002; Sandefur, Meier, Campbell 2006; Давыдова 2007; Li, Savage, Warde 2008], отдельной задачей этой работы является попытка охарактеризовать его место в структуре совокупного жизненного капитала занятых в третьем секторе и рассмотреть процессы его конвертации в другие формы.

Теоретические основания и методология исследования

Представленное вниманию читателей исследование строится на принципах ресурсного подхода, в основе которого лежит понимание, что современное социальное неравенство выражается в неодинаковом обладании как материальными, так и нематериальными ресурсами, включая человеческий, культурный, социальный и политический, а различные слои общества отличаются друг от друга объемом совокупного жизненного капитала [Bourdieu 2010; Радаев 2002]. Помимо этого, представители отдельной социальной группы могут обладать неоднородной конфигурацией совокупного капитала, обеспечивающей тем самым гетерогенность слоя и размытость социальных границ, подвижность, текучесть современного облика социального неравенства. Следует подчеркнуть, что в настоящее время именно ресурсный подход наиболее востребован в анализе общественного неравенства в России [Тихонова 2007; Галицкая, Галицкий, Петренко, Рапопорт 2012].

Очевидно, что различные виды капитала тесно связаны между собой: один из них способен компенсировать нехватку другого либо конвертироваться в недостающий [Галицкая, Галицкий, Петренко, Рапопорт 2012; Радаев 2002]. В этом случае индивидуальная карьера занятых в третьем секторе может рассматриваться как процесс накопления разнообразных ресурсов. При этом направления индивидуальной карьеры также отличаются друг от друга: в случае, когда аккумуляция определенных капиталов приводит к увеличению совокупного и улучшению социального положения, можно говорить о восходящей траектории, с другой стороны, рост объема разнообразных капиталов может сопровождаться отказом (сознательным или неосознанным) от других и тем самым влиять исключительно на структуру, а не на размер совокупного капитала.

В качестве особого дефицитного ресурса, являющегося отправным для умножения разных видов жизненного капитала, рассматривается социальный капитал. Его качество определяется не только объемом, но и разнообразием, интенсивностью и дефицитностью социальных связей [Erickson 2003; Tindall, Cormier, Diani 2012]. По сравнению с другими видами особое положение социального капитала связано с тем, что он принадлежит социальной структуре, а не индивиду [Portes 1998; Mouw 2006; Яницкий 2009]. Таким образом, он опосредован социальными отношениями и может быть использован только в этом контексте. Вместе с тем его неосязаемый характер не означает, что социальный капитал не может быть использован для достижения конкретных целей [Lin 2002; Hauberer 2014]. В качестве его основных форм рассматривают простую помощь (эмоциональную поддержку), ресурсную помощь (деньгами или натуральными ресурсами), услуги (например, помощь в ремонте) и связи (помощь в поиске работы и долгосрочном улучшении материального положения, карьерном продвижении, получении доступа к принятию властных решений) [Давыдова 2007]. В работе в первую очередь рассматриваются связи, поскольку они представляют собой наиболее сложную и дефицитную форму социального капитала.

Основной вопрос настоящей статьи заключается в том, как происходит аккумулярование совокупного капитала в третьем секторе. В этой связи при выборе методологии предпочтение было отдано качественному варианту биографических исследований социальной мобильности [Bertaux, Thomson 2006 (1996)]. Аргументов в пользу этого метода несколько. Качественные биографические исследования в третьем секторе – новое и малоизученное направление: как отмечает Р. Макмиллан, руководитель лонгитюдного качественного исследования НКО в британском Центре исследований третьего сектора, традиционно о качественных методах вспоминают, когда речь идет об организационных или отраслевых кейс-стади на узкие темы финансирования или менеджмента в НКО [Macmillan 2011]. Вне поля зрения ученых остаются как исторический и социальный контексты, так и человеческое «лицо» третьего сектора, при этом в обследованиях российских негосударственных некоммерческих организаций хорошо представлен анализ структурных характеристик и институциональной среды [Фрелих 2010; Якобсон, Мерсиянова, Кононыхина, Беневоленский, Памфилова, Проскурякова, Туманова 2011], а на индивидуальном уровне – изучение мотиваций и ценностных установок работников и добровольцев НКО, их социально-демографических характеристик [Мерсиянова 2009]. Обращение к качественному изучению карьеры восполняет пробел, связанный с недостатком исследований некоммерческих организаций в динамике, через биографии их сотрудников. Рассматривая трудовые траектории работников в третьем секторе Великобритании, Бангладеш и Филиппин, Д. Льюис настаивает, что дело не столько в особом пафосе качественных методов как инструменте «эмпаэрмента», сколько в практическом желании найти методы исследования, адекватные его предмету [Lewis (2) 2008]: третий сектор разрознен, разнообразен, «беспорядочен» (в оригинале – *messy*), и качественный анализ позволяет рассмотреть эти особенности. Самого Д. Льюиса интересует то, как профессиональная деятельность работников НКО формирует границы сектора. Он находит, что эти границы отсутствуют, поскольку происходит постоянное перекрестное «опыление» НКО, государственных и международных организаций,

представляющих общее кадровое пространство, в котором разворачиваются профессиональные биографии. Тему развивает М. Остин с соавторами, которые исследуют кросс-секторальные траектории работников социальных служб Великобритании и США [Austin, Dal Santo, Lewis 2012], а также М. Смит и К. Дженкинс, которых интересует, как «кочевые» биографии гражданских активистов из Индии формируют космополитичный облик глобального гражданского общества и индустрии международной помощи [Smith, Jenkins 2012]. Однако в этих работах о трудовых биографиях работников НКО не ставится вопрос о карьере как о «глубинном массовом социальном процессе, регулирующем социальную стратификацию общества» [Эфендиев, Балабанова, Сорокин 2011, с. 141] и не раскрывается специфика социального положения работников НКО.

В российских условиях понимание карьеры как социального явления накладывается на необходимость осмысления личных мотиваций, представлений, надежд и опасений индивида в эпоху перемен. В этой статье рассматриваются биографии представителей третьего сектора, чья молодость и профессиональный расцвет пришлись на конец 1980-х – начало 2000-х гг., то есть на время, когда менялся рынок труда, рушилась советская система первичного трудоустройства, обесценивался культурный капитал семьи, приходили в негодность старые и создавались новые механизмы накопления и сохранения этого ресурса, кардинально менялись жизненные установки, профессиональные мотивации и ценности целого общества [Очкина 2010; Цветаева 2003; Возьмитель 2011].

Материалом для настоящего исследования служат данные биографических интервью (N=34), проведенных зимой – летом 2014 г. География опрошенных охватывает Москву и Санкт-Петербург, а также ряд больших и малых городов России: Барнаул, Екатеринбург, Кемерово, Нижний Новгород, Нижний Тагил, Петропавловск-Камчатский, Пушкин, Саратов, Ярославль. Респонденты были отобраны по методу «снежного кома», итоговый корпус включает 24 женщины и 10 мужчин в возрасте от 27 до 80 лет. Основная их часть представляет старший средний возраст (среднее значение – 47,5 лет, мода – 46 лет), в котором карьерную траекторию можно оценивать как сложившуюся. Однако для понимания различий между поколениями в материал работы были также введены интервью с представителями молодого поколения в возрасте от 27 до 35 лет (N=4). Карьерные траектории в данном случае не рассматриваются как итоговые, однако интервью позволяют понять намеченные направления. Помимо географической и демографической дифференциации, при сборе интервью была учтена необходимость отразить организационное разнообразие российского третьего сектора. По типу организации труда и финансирования представленные в исследовании НКО включают:

- низовые объединения граждан (13);
- профессионализированные экспертные организации/фонды с международным финансированием (17);
- государственно-ориентированные негосударственные организации (4).

Необходимо отметить, что от того, к какому из этих типов принадлежит организация, зависят устойчивость и размер ее финансирования, степень близости к властным структурам в России и западным донорам [Фрелих 2010], а это, в свою очередь, может отразиться на карьерных перспективах, уровне оплаты труда и стабильности занятости. При отборе респондентов во внимание принимался любой

опыт работы в НКО безотносительно количества лет и срока давности, хотя на момент интервью почти все опрошенные продолжали работать в некоммерческих организациях.

Интервью были организованы как полужформализованные, полуструктурированные беседы на общие темы биографии: с чего начинался и как складывался профессиональный путь; когда и почему началась карьера в третьем секторе; что третий сектор дал респонденту. Все интервью были транскрибированы, и транскрипты проанализированы с использованием инструментария компьютерной программы для работы с качественными данными MAXQDA. Этапы анализа включили открытое и осевое кодирование по методу обоснованной теории с целью определения сквозных тем в данных [Charmaz 2014]. На основе анализа были выделены основные темы:

- роль социального капитала в рамках карьеры в НКО;
- приумножение совокупного капитала и восходящая мобильность;
- отказ от отдельных видов капитала ради работы в НКО.

«Это очень качественные люди»: социальные связи как капитал в третьем секторе

Основная часть опрошенных заявила, что социальные связи – это именно то, что привело их в третий сектор, только два респондента нашли работу по объявлению в газете, но в обоих случаях роль сыграл предыдущий опыт волонтерства. Остальные узнали о возможности трудоустройства от знакомых из своего круга общения, и последующая карьера в НКО способствовала его многократному расширению. Комментируя свою карьеру в третьем секторе, все обследуемые отметили приумножение социальных контактов, заявив при этом, что качество этих связей – это то, чем они гордятся как одним из основных достижений карьеры.

«Причем за счет НКО я обросла таким огромным количеством контактов, которые, в принципе, при желании все можно разыграть в новые организационные формы» (Дарья, 37 лет).

Особенно были дороги связи внутри сектора, тепло воспринимаемого респондентами как «сообщество единомышленников», «огромное количество замечательных людей», «активных людей», которые «пришлись по душе, вызвали уважение».

«По моему мнению, в третьем секторе просто нет людей с какими-то преступными помыслами. Как правило, это увлеченные, интересные и порядочные люди» (Светлана, 54 года).

«Люди, которые приходят в НКО, – это очень качественные люди. С такими людьми приятно общаться, просто находиться в одном помещении, обсуждать какие-то важные вещи. Важно, что это, скорее, дружеский круг, нежели конкурентный. Мне кажется, в других секторах не так» (Анна, 44 года).

Особую роль при принятии решения о переходе на работу в НКО играли именно ощущение общности, возможность работать с понравившимися людьми.

«Для меня все это было нечто новое и необычное. И как-то все закрутилось. Несмотря на то, что я потом вышла на свою основную работу, в 1997-м даже успела защитить диссертацию, я осталась работать в [название организации]. И в первую очередь потому, что там был совершенно необычный для меня коллектив, и через это общение открывался совершенно новый мир» (Мария, 46 лет).

Помимо отраслевой солидарности, респонденты отмечали разнообразие приобретенных социальных связей.

«У меня были пациенты... Рабочий, инженер, профессор, мент, (уточняя) полицейский, в данном случае... как бы... военный, предприниматель... бомж... То есть весь срез социальный. Поэтому было очень важно с людьми разговаривать, и, по большому счету, многие из тех ребят, с которыми я общался три года, стали моими друзьями, работающими здесь, в городе... Они мне помогали и помогают, славу Богу...» (Илья, 64 года).

Необходимо подчеркнуть, что понимаемое как наличие контактов с людьми разных профессий и социальных слоев в различных социальных контекстах [Tindall, Cormier, Diani 2012], многообразие социальных связей рассматривается как основной параметр качества социального капитала [Erickson 2003]. Это подтверждает и опыт респондентов, оценивающих шанс познакомиться с людьми как одно из наиболее важных приобретений в их карьере.

«Возможность держать за одну руку Ваню из детского дома, за другую руку – одного из крупнейших бизнесменов в Европе, и быть этим связующим звеном, так, чтобы и Ване было интересно, и [бизнесмену] интересно. Ну где еще, в какой еще сфере можно всю эту иерархию через себя протаскивать? Только в нашей сфере» (Леонид, 32 года).

«Ну и, конечно, люди... Причем спектр людей, проходящих в [наш] центр, – очень широк: от городских сумасшедших до людей, занятых в разных консульствах, посольствах, депутаты, члены Общественной палаты и куча других промежуточных вариантов. Ни в одной структуре нет такого разнообразия людей и тем, мнений, языков, культур» (Мария, 46 лет).

Один из опрошенных сформулировал для себя преимущество приобретенных в НКО контактов как «прививку реальности», возможность выйти из традиционной, сложившейся еще в студенчестве группы единомышленников, в которую (в его случае) входили художники, галеристы, дизайнеры, журналисты и другие представители местной богемы.

«Работа в общественной организации дает мне впечатления. Раз. И еще, опять-таки для меня это прививка реальности, что ли. И художественные проекты, и академические исследования – они все равно всегда связаны с моей общественной деятельностью. И я думаю, что это фундамент такой хороший, и у академической деятельности, и у творческой, художественной практики» (Роман, 31 год).

Социальные связи вне привычного круга общения можно также рассматривать как дефицитные, являющиеся еще одним параметром качества социального

капитала. В ситуации, когда большинство более или менее встроено в сети поддержки внутри семьи, друзей, коллег [Давыдова 2007], особое значение приобретают не контакты сами по себе, не их объем или разнообразие, а наличие редких связей, под которыми прежде всего подразумеваются связи с представителями элиты [Bekkers, Völker, van der Gaag, Flap 2010]. Обретение таких престижных, статусных контактов, «контактов, которых просто не было бы в других условиях» (Виктор, 47 лет), респонденты также упоминали.

«Те люди, с которыми мы работаем, того уровня, на который я никогда бы не вышел и никогда бы не научился у них кое-чему» (Леонид, 32 года).

В числе дефицитных социальных связей особняком стоят «доноры». Наличие грантового финансирования, понимание его источников, возможность развития контактов со «знакомыми» фондами для большинства обследуемых стали залогом успешной карьеры в третьем секторе, укрепили уверенность в выборе трудоустройства в отсутствие шансов найти аналогичные дефицитные связи в других отраслях и получить финансирование для реализации своих инициатив.

«Начнем с того, что тогда об этом [третьем секторе] вообще ничего не было известно. Мне повезло: у меня был проект с фондом. Как все получилось: когда мы затевали организацию, в 1997-м, кто-то из наших нашел информацию, что Фонд затеял такой проект... Ну я и написала заявочку и попала» (Галина, 49 лет).

Интервьюер: «Я так понимаю, что был какой-то момент, когда пришлось совмещать деятельность общественную с какой-то другой, но потом настал момент, когда от всего отказались?»

«Да. Этот момент настал, когда появились деньги в организации» (Иван, 46 лет).

В большинстве интервью речь шла о профессиональных инициативах, которые респонденты пытались реализовать по месту работы: в государственных организациях социальной поддержки, медицинских учреждениях, в вузах. Однако обращение к начальству в поисках финансирования либо не давало результата вовсе, либо оно не покрывало все расходы. Решающим мог быть единственный дефицитный контакт, когда один «донор» или грантовый проект тянул за собой другие, выступая своеобразным локомотивом для увеличения социального капитала.

«Такой ресурсный банк»: карьера в НКО как приумножение совокупного капитала

Вполне очевидно, что о социальных связях можно говорить как о значительном ресурсе, если речь идет об их использовании для достижения целей [Lin 2002; Hauberer 2014]. В рамках же индивидуальной карьеры имеются в виду личные цели, связанные с накоплением различных видов капитала и приумножением совокупного. Показательно, что обретение всевозможных (в том числе дефицитных) социальных контактов в НКО открыло доступ и к другим (материальным и нематериальным) типам ресурсов.

В некоторых случаях имело место аккумулирование экономического капитала, когда трудоустройство в некоммерческую организацию было обусловлено надеждой на достойную оплату труда.

«Если бы не зарубежные фонды, то я и мои дети умерли бы с голоду на доцентскую зарплату!» (Галина, 49 лет).

Также вследствие появления в России 1990-х гг. международных фондов создание некоммерческих организаций обернулось притоком инвестиций, как если бы речь шла об успешном бизнес-стартапе:

«И тут совершенно удачно организовали первые грантовые курсы. Помню, мы такие воодушевленные приехали из Иркутска, “наваяли” заявку на мини-грант, получили 300 долларов, и поняли, что жизнь удалась, потому что 300 баксов на период 1995 года – это были достаточно большие деньги. Дальше мы “наваяли” заявку на большой грант (10 тысяч долларов). Нам дали 8 тысяч на год. Мы почувствовали себя рокфеллерами» (Виктор, 47 лет).

Равно как и частный бизнес, третий сектор рождался благодаря предпринимательскому таланту людей, у которых были свои идеи и амбиции, способность и желание найти для реализации собственного дела средства, но только не через кредитование в банках, а у грантодателей.

Если в 1990-е гг. третий сектор стал привлекательным, поскольку давал возможность заработать денег, то те, кто пришел в сектор в 2000-е гг., экономический аспект во внимание не принимали, но осознавали значимость накопления **административно-должностного** ресурса, связанного с продвижением на руководящие должности и увеличением полномочий, ответственности и числа наемных сотрудников [Заславская 2004; Галицкая, Галицкий, Петренко, Рапопорт 2012]. В ряде случаев сам переход в третий сектор предоставлял шанс попасть на более высокую, управленческую позицию, на которую респондент безуспешно претендовал на прежнем месте работы в государственном или частном секторах.

«Дело в том, что в момент, когда я работала в туризме, там, в основном, работа – с непосредственным потребителем услуг. Я работала с детьми. И в какой-то момент времени я поняла, что мне интереснее двигаться дальше, и работать не только с клиентами, делать что-то еще. В частности, в тот момент возникала такая необходимость – писать программы, осуществлять проекты» (Марина, 43 года).

«Когда мне предложили пост исполнительного директора... Может быть, сыграла роль моя тяга к... В общем-то, я человек амбициозный. И, наверное, именно это меня и подкупило» (Дарья, 37 лет).

Должностной рост происходил и внутри некоммерческой организации, развитие которой влекло за собой расширение управленческих полномочий сотрудников.

«На самом деле, когда я сейчас смотрю на 20 лет назад, по большому счету, мы стали в 100 раз больше – по деньгам, по людям» (Михаил, 55 лет, директор о возглавляемой организации).

Карьерному продвижению способствовала и собственная активность, преданность делу и признание со стороны коллег.

«Ну и вот, сначала я была координатором, потом все больше вникала. Ну и, наверное, активность во мне какая-то есть. В результате нужно было выбрать председателя (по нашему будущему уставу), и меня выбрали» (Вера, 67 лет).

Продвижение по служебной лестнице не отменяло переход в другие некоммерческие организации: успешная профессиональная траектория в третьем секторе обладает теми же чертами, свойственными другим секторам.

«Наверное, это некий логический путь построения карьеры, когда человек уже достиг определенного уровня в области экспертизы, и уже ему делают разного рода предложения. Но опять же, это не говорит о том, что здесь тебя ждет одностороннее движение. Нет. Движение здесь двустороннее, поскольку, с одной стороны, ты продолжаешь работать в качестве эксперта (когда проводишь мастер-классы, тренинги, конференции), а с другой стороны, тебе предлагают занять более высокие должности» (Ольга, 48 лет).

Повышение по должности в третьем секторе становилось результатом профессионального развития – получения новых квалификаций, навыков и опыта. Это, в свою очередь, означало накопление **человеческого (квалификационного) капитала**; *«возможность профессионализации»* (Роман, 31 год), приумножение компетенций и опыта, обучение и доступ к новым технологиям отмечали подавляющее большинство респондентов. В интервью неоднократно упоминался шанс приобретения уникальных навыков (в том числе управленческих и административных) непосредственно на рабочем месте, реализовать или развить которые было невозможно на прежнем месте службы.

«Очень много именно навыков профессиональных. Навыков управления, навыков работы с документами, навыков, опять же, нововости – работа с планами, с координацией деятельности других людей или мероприятий. Так что после этого я пошла работать исполнительным директором» (Марина, 43 года).

Еще одна особенность профессионального развития в секторе – это освоение сразу нескольких профессий. Смирясь с дефицитом ресурсов, касающихся специализации труда, респонденты сами изучали, *«что такое бухгалтерия, юридические моменты. Даже элементарно как оформлять приказы»* (Мария, 35 лет).

«Еще один важный период – 2006 год, когда появился Минюст – орган, который был призван контролировать НКО. В это время и [мы], и все другие организации поняли, что они больше не имеют права быть наивными в юридических, бухгалтерских и финансовых вопросах. В связи с этим и мне пришлось приобрести углубленные юридические знания, в частности, по финансовому менеджменту, бухгалтерским вопросам, навыки, связанные с работой с документами. Организация не может жить без этого. Моя карьера похожа на карьеру сектора в целом: когда появлялись какие-либо вызовы, на них приходилось отвечать» (Мария, 46 лет).

Помимо самообразования, основой роста стало обучение на тренингах, семинарах, летних школах: таких образовательных возможностей в НКО было много, особенно в 1990-е гг.

«Когда я попала в этот сектор, 15 лет назад, весь некоммерческий сектор в нашем регионе на тот момент и сплотился за счет образовательных программ. Это было бесконечно: одна программа заканчивалась, начиналась другая. И, находясь в общем поле, мы не только обучались, но и учились взаимодействовать» (Лариса, 50 лет).

Важно, что работа в третьем секторе позволила адаптироваться к новым условиям рынка труда. Несмотря на то, что у подавляющего большинства опрошенных, пришедших в сектор в 1990-е гг., к моменту трудоустройства было высшее образование (всего у 31 из 34 опрошенных), в основном это были специалисты, полученные в советское время и невостребованные в новых реалиях. Благодаря обучению в третьем секторе, респонденты получали новые квалификации и осваивали пользующиеся спросом специальности: маркетинг, коммуникации и связи с общественностью, психологию, диетологию. Кроме этого, обучение в рамках неформальных образовательных программах также стало ресурсом профессионального роста, дававшего новые источники заработка впоследствии.

«Благодаря этому периоду, я профессионально занимаюсь тренингами. В 1996 году началась программа подготовки специалистов для работы в некоммерческом секторе. Мне очень повезло, что я туда попал. Это была мощнейшая школа. Там мы познакомились со многими людьми. Я хочу сказать, что благодаря некоммерческому сектору, я могу профессионально работать как тренер. Мне это очень нравится» (Виктор, 47 лет).

Помимо ресурсов, имевших непосредственное отношение к профессиональной карьере, трудовая биография способствовала накоплению тех видов капитала, которые не были связаны напрямую с трудом, однако имели большое значение для характеристики общего социального положения [Галицкая, Галицкий, Петренко, Рапопорт 2012]. В данной ситуации речь идет о **политическом (властном)** капитале, подразумевающим наличие права представлять интересы других людей и влиять на процесс принятия общественно-политических решений [Радаев 2002]. Некоторые респонденты отмечали, что приумножение властного ресурса стало одним из основных результатов их карьеры в третьем секторе: они смогли войти в постоянные общественные консультативные органы при министерствах и ведомствах, принимать участие в составлении правительственных и ведомственных программ, наладить личные неформальные отношения с представителями городской и региональной власти. Для некоторых органичным продолжением общественной карьеры стала работа как в исполнительных органах, так и на выборных должностях в качестве депутатов местных законодательных собраний. Показателен случай, когда продвижению во власть предшествовала карьера в НКО: респондента пригласили участвовать в местных выборах от федеральной политической партии, однако она распалась. После этого появилась новая работа в социально-ориентированной некоммерческой организации и, обладая опытом, приобретенным в НКО, он вернулся в политику, намного оптимистичнее оценивая свои шансы.

«Но я знаю, что в этот раз у меня точно получится. Если раньше меня мало знали, то теперь каждая собака в городе уже знает. Когда ты работаешь со своими целевыми группами, когда люди тебя знают, они уже могут спокойно проголосовать за тебя. Они уже точно

знают, что ты их не обманешь и будешь представлять их интересы. Сейчас у меня в Фонде 350 опекаемых семей, это 350 голосов. Если даже умножить (муж и жена, например), а плюс знакомые, друзья...» (Мария, 35 лет).

Как самостоятельный вид можно рассматривать и **символический** капитал, то есть меру признания, способность к производству мнений [Bourdieu 2010; Радаев 2002]. Некоторые респонденты были довольны именно этим результатом карьеры в третьем секторе: для одного из них взятые на себя риски, связанные с уходом с прежней неплохой работы, с лихвой компенсировались тем фактом, что в некоммерческой организации он смог дорасти до руководящей должности и был номинирован как лидер организации на Нобелевскую премию мира.

В исследовании уровней совокупного капитала российского общества в качестве разновидности капитала эксперты «Фонда общественного мнения» рассматривают **включенность в современные практики** [Галицкая, Галицкий, Петренко, Рапопорт 2012], которая отражает вовлеченность в современный образ жизни (умение водить автомобиль, пользоваться мобильным телефоном и компьютером, путешествовать). Именно возможности, связанные с доступом к новейшим практикам, были многократно отмечены респондентами как побочный эффект некоммерческой карьеры: некоторые из опрошенных, попав в общественную организацию, впервые смогли отправиться за границу, у них появилась необходимость освоить смартфон и так далее.

«Я даже на самолете первый раз в жизни полетел именно благодаря моему активизму. Это было наше самое первое публичное оффлайн-мероприятие» (Иван, 46 лет).

«Даже смартфон купила. Мои ровесники покупают себе большие телефоны с большими клавишами, а я купила себе такого “порося”. Теперь надо осваивать» (Вера, 67 лет).

Из вышесказанного следует, что карьера в третьем секторе способствовала накоплению различных видов капитала, включая экономический и властный. Наиболее характерным оказалось приумножение человеческого (получение новых квалификаций), а также административно-должностного, связанного с продвижением по карьерной лестнице, расширением полномочий.

Однако возникает вопрос, является ли трудоустройство в третьем секторе причиной/фактором аккумуляции ресурсов или же благодаря своему семейному положению, уровню образования, состоянию рынка труда опрошенные смогли бы пройти аналогичный карьерный путь в любой другой отрасли. Около трети респондентов испытывали трудности или же вовсе были исключены из рынка труда до начала карьеры в третьем секторе, и трудоустройство в НКО стало для них решением и единственной возможностью не только получить работу, но и сделать карьеру. Для двух из четырех обследуемых до 35 лет третий сектор стал сферой первичного трудоустройства в отсутствии других вариантов и ввиду отказов из-за нехватки опыта работы после окончания вуза. Для некоторых женщин работа в некоммерческих организациях позволила завершить проблемы с продолжительным перерывом в трудовом стаже по семейным обстоятельствам (после одного или более декретов). Причем в одном случае длительной семейной карьеры (многодетная

семья) после начала работы в третьем секторе прежняя неквалифицированная занятость сменилась руководящей должностью и участием в региональных выборах.

Еще в ряде случаев прерывание профессиональной карьеры было связано с личной трагедией, травмой или профессиональной болезнью, и некоммерческая организация стала для них местом социальной реабилитации, дала возможность вернуться к работе. Драматична история респондента, который начинал карьеру в органах внутренних дел, потом был осужден и отбыл четырехлетнее заключение, после чего лишился возможности устроиться на работу (*«нигде не брали как ранее судимого»*) (Григорий, 40 лет). Работа в созданной им и его братом некоммерческой организации не только вернула ему статус трудоустроенного, но и позволила войти в Общественную палату при местном правительстве и получить такой уровень властного и символического капитала, на который он раньше не рассчитывал.

Для опрошенных пенсионного возраста некоммерческая деятельность стала своего рода посткарьерой, дала возможность компенсировать уменьшение витального ресурса благодаря продолжению трудовой занятости, а также большей, чем у сверстников, включенности в современные практики, реализации общественно-политического потенциала и профессионального опыта.

Естественным логичным выбором карьера в НКО явилась не только для выключенных из рынка труда, но и для некоторых высокоресурсных респондентов, получивших образование в престижных московских и петербургских вузах, имеющих высокий академический статус (ученая степень) и трудоустроенных, однако оказавшихся без достойной оплаты и карьерных перспектив на фоне эпохальных перемен начала 1990-х гг. В результате недофинансирования науки они были вынуждены искать другую сферу деятельности. *«Попадание в НКО по большей части из экспертной, нежели из активистской среды»* (Анна, 44 года) является общей чертой карьерной траектории этой группы.

«Да, я работал [в институте], но там закончились деньги, заказы. Ну я, как и большинство людей моего поколения, искали что-то еще» (Михаил, 55 лет).

Близка к этому сценарию траектория респондентов с педагогическим (16) и медицинским (2) образованием. Для них карьера в третьем секторе оказалась привлекательной не только в силу нехватки финансирования государственного образования и здравоохранения, но и в отсутствии возможностей для получения руководящих должностей, профессионального развития и признания. В эту группу вошли амбициозные, целеустремленные, нацеленные на управленческую работу и расширение масштаба деятельности педагоги и медики, часть которых совмещала общественную деятельность с бизнесом или карьерой в чиновничьем аппарате на местном уровне.

«Мы поняли, что одно дело – работать индивидуально, не организовано с населением, а другое дело – выходить на больший масштаб. Потому что чем большей массе людей мы дадим эту информацию, тем быстрее нация станет здоровее. А это возможно только при создании организации. ИП – это одно, а когда ты ощущаешь себя частью общества, входишь в состав организации, которая имеет свой устав, ты, естественно, можешь принести больше пользы» (Любовь, 44 года).

«Это произошло таким естественным образом, потому что в образовании в конце 1990-х гг. начали сокращать инновационные программы. А я к тому времени уже заразилась идеей развития, и мне стало тесно в системе образования» (Лариса, 50 лет).

Карьера в третьем секторе дала доступ к различным видам капитала респондентам как с высоким, так и с низким уровнем ресурсов на старте, и в этом смысле можно утверждать, что третий сектор в России обладает всеми чертами социального лифта. Вместе с тем для значительной части опрошенных занятость в третьем секторе стала результатом сложного выбора, связанного с вынужденным отказом от тех или иных возможностей. Поэтому необходимо говорить не только о приумножении совокупного капитала, но и о его депривации (нехватке) в третьем секторе.

«У меня была дикая проблема объяснить, чем я занимаюсь»: депривация и социальное отчуждение в некоммерческой карьере

Несмотря на то, что подавляющее большинство респондентов оптимистично оценивали свою карьеру в третьем секторе как восходящую, благополучную или «логичную», ради нее им пришлось пожертвовать тем или иным видом ресурсов, признать невозможность его приумножения на этой ниве. Наиболее часто упоминался экономический капитал: около трети опрошенных отметили, что испытывали личные финансовые трудности и были недовольны уровнем зарплаты. Однако следует упомянуть, что третий сектор мог привлечь относительно высокими заработками только в 1990-е гг., но с ростом российской экономики после кризиса 1998 г. этот баланс постепенно сместился в пользу традиционных секторов, и, оценивая карьеру целиком, респонденты рассматривали свой уровень зарплаты скорее как недостаточный.

«С точки зрения личностного развития, очень многое это все дало. Хотя в экономическом плане это все, конечно, не очень сильно. Там [на прежней работе] у меня было (по меркам отрасли), все было очень неплохо» (Леонид, 32 года).

«На тот момент я не думала, что сделаю карьеру в НКО или что это будет делом моей жизни. Да и платили там копейки» (Ольга, 48 лет).

Нехватка экономических ресурсов могла означать и невключенность в современные практики.

«Потому что ну как ты, без машины, пристыженный, да...» (Илья, 64 года).

Почти половина сходилась на том, что денег не хватало на деятельность самой организации, не было возможности развивать работу, строить долгосрочные планы или даже полагаться на коллег, уходивших в другие сферы.

«Получилось так, что грант завершился, никаких средств не было. Примерно полгода мы “тянули” работу на волонтерских началах, а потом... В какой-то момент я поняла, что больше не могу,

нет сил. Да и костяк организации, на который я рассчитывала, стал уходить: кто-то – в семью, а адвокаты и юристы занялись самостоятельной практикой» (Светлана, 54 года).

Для отдельных работников шансом преодолеть денежные трудности стал сторонний доход от бизнеса, частной психологической и преподавательской практики, аренды недвижимости: 14 из 34 респондентов так или иначе совмещали занятость в НКО с другой работой. Необходимая для некоммерческой деятельности самостоятельность, инициативность находили и здесь свое отражение, многие совместители становились либо фрилансерами, то есть самозанятыми профессионалами [Стребков, Шевчук 2015], либо индивидуальными предпринимателями в сфере услуг (частная медицинская практика, художественная галерея, типография, организация праздников).

«У меня есть коммерческое направление. Просто быть общественником – это одно. А жить-то на что?» (Любовь, 44 года).

Важную роль играла и поддержка семьи: почти все опрошенные отметили, что семья понимала и поддерживала их выбор карьеры, однако в отдельных случаях эти проблемы были неразрешимы и даже приводили к распаду семьи³.

«Деньги как раз были строго на последнем месте [для меня]. Это была, кстати, одна из причин того, что у нас отношения с моей супругой становились потихонечку все хуже, хуже» (Илья, 64 года).

Впрочем, трудности в семье возникали, как правило, не из-за денег, а из-за самого характера работы в НКО, требующей постоянного присутствия и большой моральной отдачи.

«Я чувствую, что организация меня “засосала”. Денег я от этого не получала, а времени убивала очень много, и семья в этом отношении теряла. Мне бы, конечно, этого не хотелось» (Мария, 35 лет).

Даже если семья поддерживала респондента, карьера в третьем секторе могла привести к отчуждению, исключению из прежнего социального круга, не понимавшего или не разделявшего того, чем занимался опрошенный, что означало потерю социального капитала, несмотря на формирование в третьем секторе нового круга общения.

«Получается, если ты из некоммерческого сектора и я из некоммерческого сектора, и я тебе это сказала, то как бы мы одной крови. Все понятно. Если ты это говоришь людям, которые не вовлечены в это, они не понимают, что это такое. То есть они говорят: “А что это такое, что такое некоммерческий сектор?”. Начинаешь как-то объяснять, но все равно явно, что у людей остается какое-то непонимание. Тем более все равно все эти мифы. “То есть тебе не платят?”. Ну то есть, раз некоммерческий» (Евгения, 40 лет).

«Первые годы, когда меня спрашивали, я никак не могла объяснить, зачем мне это надо. Поэтому поменялся круг друзей, резко поменялся. Я стала чужой в этом обществе» (Нина, 73 года).

³ В трех случаях общественная деятельность респондента стала причиной развода.

«На самом деле это интересная тема. Потому что в результате, в вопросе образа жизни, в результате всей этой активной деятельности у меня практически полностью сменился круг общения. Я не общаюсь с теми людьми, с которыми я учился в университете, работал вместе. Не потому что они мне что-то плохое сказали или сделали, или мы поссорились. Нет, но так получилось» (Иван, 46 лет).

Отдаление прежнего круга общения явилось проблемой не только само по себе: для некоторых обнаруженная дистанция была связана и с потерей символического капитала, невозможностью получить социальное признание за свою работу.

«У меня была дикая проблема объяснить, чем я занимаюсь. Это один из аргументов, почему я не хотел воспринимать эту работу. Потому мне было очень сложно сказать, чем я занимаюсь. Не то чтобы у меня все друзья, одноклассники к бизнесу не имеют отношения. Друзья, в общем, не из бизнес-среды. Но вот они меня спрашивают: “Чем ты занимаешься?”. Я даже сформулировать это не мог. Сейчас я в последнее время откровенно развлекаюсь, чтобы людей совсем “выкашивать”. Ну меня спрашивают: “А чем ты занимаешься?”. Я говорю: “Да у меня свой благотворительный фонд”. Но такая постановка вопроса, она абсолютно, знаете, традиционная история. Как в случае со стаканом воды, который или наполовину пустой, или наполовину полный. Одна история – это я работаю в благотворительном фонде, другая история – у меня свой благотворительный фонд» (Леонид, 32 года).

Выключенность некоммерческого сообщества из более широкого круга общественных сетей и отношений отражает одну из принципиальных проблем социальных связей с точки зрения социального капитала: он существует в качестве актуальный только в случае значимости типа общества, в котором он может быть реализован [Яницкий 2009]. Если большинство не воспринимает некоммерческую деятельность, не доверяет подобного рода организациям, социальный капитал, накопленный в секторе, выключен из обмена, изолирован [Якобсон, Мерсиянова, Кононыхина, Беневоленский, Памфилова, Проскуракова, Туманова 2011]. Как следствие этой изоляции респонденты отмечали невозможность продолжить карьеру в других секторах, даже если речь шла об универсальных профессиональных квалификациях, на которые есть спрос в частном секторе (связи с общественностью, маркетинг, управление персоналом).

«Я очень хорошо ее [нетипичность профессионального пути] ощутила, когда пыталась найти работу в 2012 году. Ходила на собеседования. Это было ужасно, потому что на высокие позиции мне не хватало каких-то стандартных знаний; на низкие позиции – у меня была высокая квалификация. Да даже то, что я вернулась в третий сектор, говорит о том, что у меня специфический набор компетенций» (Дарья, 37 лет).

«Очень настороженно бизнес относится к третьему сектору: ему непонятно, что это такое. И насколько я помню даже по тем собеседованиям, которые я прошла, никто особо и не горел желанием

меня принимать в бизнес, чтобы я у них работала пиар-менеджером» (Марина, 43 года).

Социальная дистанция сказывается и на перспективах общественно-политического влияния. Нехватка властного капитала выражается в негативном опыте взаимодействия с органами власти, активном, но неудачном поиске путей такого взаимодействия. Эти неудачи можно объяснить нестыковкой ценностей и мотиваций, когда общаясь с представителями властей, респонденты лично сталкивались с тем, что О.И. Шкаратан определяет как отсутствие «гражданственности и государственного мышления» у российской элиты, «потребительское отношение к национальным ресурсам» [Шкаратан 2011, с. 68].

«Чиновникам мы были не нужны, они жили хорошо. Другие проблемы народа их как бы совершенно не волновали, зачем. Ну как бы было там мрет,дохнет, ну и пускайдохнет,какаяразница. Это я так цинично выражаюсь, потому что на самом деле так они между собой и говорили» (Илья, 64 года).

Даже те респонденты, которые отметили, что у них появились возможности влиять на принятие властных решений, подчеркивали, что их должно быть намного больше. При этом недовольство вновь обозначившимися шансами распространялось не только на правозащитные организации, но и на социально-ориентированные НКО, которым власти благоволят все же больше [Salamon, Benevolenski, Jakobson 2015].

Фактором отчуждения стала и законодательная политика в отношении некоммерческих организаций. Выше были упомянуты сокращение прежних (зарубежных) источников финансирования и непрозрачность новых государственных механизмов субсидирования некоммерческих организаций и недостаточность средств. По мнению опрошенных, эти изменения оказали влияние не только на сами организации на структурном уровне, но и на карьерные перспективы занятых в третьем секторе: для одного из молодых респондентов закрытие программ зарубежного финансирования обернулось карьерным кризисом, связанным с невозможностью применить свои профессиональные компетенции в другой сфере.

Однако в большинстве случаев, несмотря на нехватку или отказ от тех или иных ресурсов, опрошенные положительно оценивали свою карьеру, отмечая профессиональный и должностной рост. Следует подчеркнуть, что при совокупном анализе накопления разновидностей капиталов среди изученных биографий случаи несостоявшейся или неудачной карьеры вообще не встречались.

Вместе с тем необходимо сказать о воспроизводстве социального расслоения в секторе. Те респонденты, которых на старте можно было бы охарактеризовать как высокоресурсных (горожане во втором поколении, престижное образование, ученая степень, опыт работы за рубежом) сделали более успешную карьеру, чем остальные: они получали работу в наиболее крупных и устойчивых экспертных организациях и фондах, в которых они обретали наибольший административный капитал. В отличие от других опрошенных, представители высокоресурсной группы также были более последовательны в выборе мест работы, реже их меняли, имели более четкие планы и устремления, четко знали, что хотят, и добились этого. Однако для них, как и для других респондентов, в связи с отмеченной нехваткой ресурсов весьма характерна социальная (статусная) рассогласованность, кото-

рую можно рассматривать как одно из наиболее значимых последствий карьеры в третьем секторе. Как правило, она связана с недостатком социального (в том числе властного) признания и невысоким уровнем материального вознаграждения за тот труд, которые сами обследуемые оценивали не только как социально значимый, но и профессионально выполненный.

«Вот это беда всех общественных организаций. У нас в центре есть и специалисты, и знания, и опыт, и результат – все есть. Дайте, пожалуйста, поддержку, чтобы все-таки специалисты могли не ишачить на двух–трех работах» (Илья, 64 года).

Большинство респондентов утверждали, что даже с учетом рассогласованного социального положения они отказались бы поменять свое место работы на государственную бюджетную сферу, работу по найму в частном секторе или собственный бизнес. Согласуясь с выводами зарубежных исследований, анализ биографий показал, что занятые в НКО ценят в своей работе самостоятельность, отсутствие рутины, возможность работы в команде [LeRoux, Feeney 2013]. Некоторые отметили, что могли бы состояться как предприниматели, однако не приемлют логику извлечения прибыли: сквозной линией историй выделялось желание сделать нечто полезное, значимое для общества, «отдавать себя, а не зарабатывать». Помимо этого, возможность найти в третьем секторе единомышленников, которые разделяют эти цели и воспринимают общественную деятельность, скорее, как образ жизни, чем как работу, становится для респондентов элементом, компенсирующим трудности и отказ от отдельных ресурсов.

Заключение

В декабре 2014 г. на телеканале «Дождь» начала выходить авторская программа главы «Трансперенси Интернешнл – Россия» Е.А. Панфиловой, в которую она приглашала представителей российских некоммерческих организаций, инициаторов благотворительных проектов, гражданских активистов. Сама автор говорила о программе как о возможности рассказать об «отчаянных патриотах», пытающихся улучшить существующую действительность, зачастую совершая «неожиданные даже для себя карьерные повороты и ежедневные маленькие подвиги» [Панфилова 2014]. Подобные проекты отражают интерес части аудитории к историям жизни и карьеры представителей гражданского общества и третьего сектора. Также они отвечают пожеланиям, сформулированным по итогам масштабного исследования российского гражданского общества, в котором, в частности, констатируется «низкий уровень доверия к организациям гражданского общества» и предлагается «использовать современные методы пропаганды гражданского участия, освещать лучшие практики деятельности организаций гражданского общества» [Якобсон, Мерсиянова, Кононыхина, Беневоленский, Памфилова, Проскуракова, Туманова 2011, с. 8]. Актуальность изучения индивидуальной карьеры в третьем секторе обусловлена теми же потребностями: оно дает возможность рассмотреть проблемы и перспективы занятости в секторе, особенности социального положения тех, кто работает в некоммерческих организациях.

Представленное исследование, проведенное с использованием качественных методов, позволяет отметить, что карьера в третьем секторе обладает многими чертами профессионального продвижения в других отраслях и ведет к накоплению ресурсов. Рост совокупного капитала происходит за счет интенсивного аккумуляирования социального ресурса и последующей его конвертации в человеческий, должностной, экономический, политический и символический капитал. Уникальным преимуществом сектора можно считать и то, что он позволяет сделать карьеру и подняться по социальной лестнице тем, кто по той или иной причине был исключен из рынка труда и не может трудоустроиться в другом секторе.

Однако необходимо отметить и проблемы карьеры в НКО: они связаны с невысокой оплатой труда и социальным отчуждением, вызванным тем, что некоммерческий опыт не востребован в других отраслях, не всегда понятен родным и знакомым и не получает социального признания. Тем не менее эти проблемы не являются внутренними, а отражают особенности российского общества и государственной политики в отношении НКО. Результаты исследования могут служить основой для количественного анализа, уточняющего и расширяющего понимание траекторий индивидуальной карьеры занятых в российском третьем секторе на материале большой репрезентативной выборки.

Литература

- Возьмитель А.А. (2011) Образ жизни в процессе эпохальных социальных изменений // Мир России. № 3. С. 71–94.
- Галицкая Е.Г, Галицкий Е.Б., Петренко Е.С., Рапопорт С.А. (2012) Совокупный ресурс и социальная дифференциация современного российского общества // Финансы и бизнес. № 3. С. 4–29.
- Давыдова Н.В. (2007) Социальный капитал как фактор формирования и воспроизводства социальных неравенств // Горшков М.К. (ред.) Россия реформирующаяся. Ежегодник. Выпуск 6. М.: Институт социологии РАН. С. 169–182.
- Заславская Т.И. (2004) Современное российское общество. Социальный механизм трансформации. М.: Дело.
- Козырева П.М. (2011) Карьера и благополучие в России: особенности и структура взаимосвязи // Горшков М.К. (ред.) Россия реформирующаяся. Ежегодник. Выпуск 10. М.: Институт социологии РАН. С. 44–60.
- Мерсиянова И.В. (2009) Социальная база российского гражданского общества // Общественные науки и современность. № 4. С. 35–45.
- Мерсиянова И.В. (2010) Статистический портрет некоммерческого сектора России // Open Economy // <http://opes.ru/1320628.html>
- Очкина А.В. (2010) Культурный капитал семьи как фактор социального поведения и социальной мобильности // Мир России. № 1. С. 67–88.
- Панфилова Е.А. (2014) Интервью // Телеканал «Дождь» // <https://tvrain.ru/teleshov/panfilova/>
- Радаев В.В. (2002) Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. Т. 3. № 4. С. 20–32.
- Стребков Д.О., Шевчук А.В. (2015) Трудовые траектории самозанятых профессионалов (фрилансеров) // Мир России. № 1. С. 72–100.
- Тихонова Н.Е. (2007) Модель социальной стратификации российского общества: эвристические возможности различных теоретических подходов // Горшков М.К. (ред.) Россия реформирующаяся. Ежегодник. Выпуск 6. М.: Институт социологии РАН. С. 112–146.

- Фрелих К. (2010) Балансирование на грани: российские НГО по работе с инвалидами между иностранными спонсорами и внутренней политикой // Журнал исследований социальной политики. Т. 8. № 2. С. 165–184.
- Цветаева Н. (2003) Мотивация достижения в «эпоху перемен» // Телескоп. № 6. С. 1–7.
- Шкаратан О.И. (2011) Российская «псевдозлита» и ее идентификация в мировом и национальном контекстах // Мир России. № 4. С. 68–88.
- Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Сорокин П.С. (2011) Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования // Мир России. Т. 20. № 4. С. 140–169.
- Яacobсон Л.И., Мерсиянова И.В. (ред.) (2012) Справится ли государство в одиночку? О роли НКО в решении социальных проблем. М.: НИУ ВШЭ.
- Яacobсон Л.И., Мерсиянова И.В., Кононыхина О.Н., Беневоленский В.Б., Памфилова Э.А., Проскурякова Л.И., Туманова А.С. (ред.) (2011) Гражданское общество в модернизирующейся России: аналитический доклад Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора НИУ ВШЭ. М.: ВШЭ.
- Яницкий О.Н. (2009) Социальный капитал российского экологического движения // Социологический журнал. № 4. С. 5–21.
- Anheier H.K. (2014) *Nonprofit Organizations: Theory, Management, Policy*. London: Routledge.
- Austin M.J., Dal Santo T., Lewis D. (2012) Boundary-Crossing Careers of Senior Human Service Administrators: a Cross-Case Analysis // *Administration in Social Work*, vol. 36, no 2, pp. 109–132.
- Ban C., Drahnak-Faller A., Towers M. (2003) Human Resource Challenges in Human Service and Community Development Organizations Recruitment and Retention of Professional Staff // *Review of Public Personnel Administration*, vol. 23, no 2, pp. 133–153.
- Bekkers R., Völker B., van der Gaag M., Flap H. (2010) Social Networks of Participants in Voluntary Associations // *Social Capital: an International Research Program* (eds. Lin N., Erickson B.H.). Oxford: Oxford University Press, pp. 185–205.
- Berger P.L., Neuhaus R.J. (1996) *To Empower People: from State to Civil Society*. Washington: American Enterprise Institute Press.
- Bertaux D., Thompson P.R. (2006) *Pathways to Social class: a Qualitative Approach to Social Mobility*. Piscataway: Transaction Publishers.
- Bourdieu P. (2010 (1986)) The Forms of Capital // *Cultural Theory: an Anthology* (eds. Szeman I., Kaposy T.). Hoboken: Wiley-Blackwell, pp. 81–93.
- Charmaz K. (2014) *Constructing Grounded Theory*. Thousands Oaks: Sage.
- Chen C.A., Bozeman B. (2013) Understanding Public and Nonprofit Managers' Motivation through the Lens of Self-Determination Theory // *Public Management Review*, vol. 15, no 4, pp. 584–607.
- Coleman J.S. (1988) Social Capital in The Creation of Human Capital // *American Journal of Sociology*, vol. 94, pp. S95–S120.
- Devaro J., Brookshire D. (2007) Promotions and Incentives in Nonprofit and For-Profit Organizations // *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 60, no 3, pp. 311–339.
- Diani M., McAdam D. (eds.) (2003) *Social Movements and Networks: Relational Approaches to Collective Action*. Oxford: Oxford University Press.
- DiMaggio P.J., Anheier H.K. (1990) The Sociology of Nonprofit Organizations and Sectors // *Annual Review of Sociology*, vol. 16. pp. 137–159.
- Erickson B. (2003) Social Networks: the Value of Variety // *Contexts*, vol. 2, no 1, pp. 25–31.
- Fredette C., Bradshaw P. (2012) Social Capital and Nonprofit Governance Effectiveness // *Nonprofit Management and Leadership*, vol. 22, no 4, pp. 391–409.
- Goldsmith S. (2010) *The Power of Social Innovation: How Civic Entrepreneurs Ignite Community Networks for Good*. NY: John Wiley & Sons.
- Gould R.V. (1993) Collective Action and Network Structure // *American Sociological Review*, vol. 58, no 2, pp. 182–196.
- Hauberer J. (2014) Social Capital in Voluntary Associations: Localizing Social Resources // *European Societies*, vol. 16, no 4, pp. 570–593.
- Heitzmann K., Hofbauer J., Mackerle-Bixa S., Strunk G. (2009) Where There's a Will, There's a Way? Civic Participation and Social Inequality // *Journal of Civil Society*, vol. 5, no 3, pp. 283–301.
- Kane D., Bass P., Heywood J., Jochum V., James D., Lloyd G. (eds.) (2014) *The UK Civil Society Almanac*. London: NCVO.

- Kimberlin S.E. (2010) Advocacy by Nonprofits: Roles and Practices of Core Advocacy Organizations and Direct Service Agencies // *Journal of Policy Practice*, vol. 9, no 3–4, pp. 164–182.
- Lee G. (2011) Uncovering the Blurring of Sectors: a Comparison of Perceived Organizational Values between the Public and Nonprofit Sectors // *International Review of Public Administration*, vol. 16, no 3, pp. 1–23.
- Lee Y., Wilkins V.M. (2011) More Similarities or More Differences? Comparing Public and Nonprofit Managers' Job Motivations // *Public Administration Review*, vol. 71, no 1, pp. 45–56.
- Leete L. (2001) Whither the Nonprofit Wage Differential? Estimates from the 1990 Census // *Journal of Labor Economics*, vol. 19, no 1, pp. 136–170.
- LeRoux K., Feeney M.K. (2013) Factors Attracting Individuals to Nonprofit Management over Public and Private Sector Management // *Nonprofit Management and Leadership*, vol. 24, no 1, pp. 43–62.
- Lewis D. (1) (2008) Using Life Histories in Social Policy Research: the Case of Third Sector/ Public Sector Boundary Crossing // *Journal of social policy*, vol. 37, no 4, pp. 559–578.
- Lewis D. (2) (2008) Crossing the Boundaries between Third Sector and State: Life-Work Histories from Philippines, Bangladesh and the UK // *Third World Quarterly*, vol. 29, no 1, pp. 125–141.
- Li Y., Savage M., Warde A. (2008) Social Mobility and Social Capital in Contemporary Britain // *The British Journal of Sociology*, vol. 59, no 3, pp. 391–411.
- Light P.C. (2002) The Content of Their Character: The State of the Nonprofit Workforce // *The Nonprofit Quarterly*, vol. 9, no 3, pp. 6–16.
- Lin N. (2002) *Social Capital: a Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge university press.
- Macmillan R. (2011) *Seeing Things Differently? The Promise of Qualitative Longitudinal Research on the Third Sector*. Birmingham: University of Birmingham.
- Mann G.A. (2006) A Motive to Serve: Public Service Motivation in Human Resource Management and the Role of PSM in the Nonprofit Sector // *Public Personnel Management*, vol. 35, no 1, pp. 33–48.
- Mirabella R.M., Wish N.B. (2000) The “Best Place” Debate: a Comparison of Graduate Education Programs for Nonprofit Managers // *Public Administration Review*, vol. 60, no 3, pp. 219–229.
- Mouw T. (2006) Estimating the Causal Effect of Social Capital: a Review of Recent Research // *Annual Review of Sociology*, vol. 32, pp. 79–102.
- O’Flaherty M., Ulrich G. (2010) The Professionalization of Human Rights Field Work // *Journal of Human Rights Practice*, vol. 2, no 1, pp. 1–27.
- Park S.M., Word J. (2012) Serving the Mission: Organizational Antecedents and Social Consequences of Job Choice Motivation in the Nonprofit Sector // *International Review of Public Administration*, vol. 17, no 3, pp. 169–206.
- Portes A. (1998) Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology // *Annual Review of Sociology*, vol. 24, pp. 1–24.
- Putnam R.D. (1995) Bowling Alone: America’s Declining Social Capital // *Journal of Democracy*, vol. 6, no 1, pp. 65–78.
- Pynes J.E. (2008) *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations: a Strategic Approach*. NY: John Wiley & Sons.
- Ruhm C.J., Borkoski C. (2003) Compensation in the Nonprofit Sector // *Journal of Human Resources*, vol. 38, no 4, pp. 992–1021.
- Salamon L.M., Hems L.C., Chinnock K. (2000) *The Nonprofit Sector: for What and for Whom?* Baltimore: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
- Salamon L.M., Sokolowski W., Geller S.L. (2012) Holding the Fort: Nonprofit Employment during a Decade of Turmoil // *Nonprofit Employment Bulletin*, vol. 39, pp. 1–17.
- Salamon L.M., Sokolowski W., Haddock M.A., Tice H.S. (2013) *The State of Global Civil Society and Volunteering: Latest Findings from the Implementation of the UN Nonprofit Handbook*. Baltimore: Johns Hopkins University.
- Salamon L.M., Benevolenski V., Jakobson L. (2015) Penetrating the Dual Realities of Government – Nonprofit Relations in Russia // *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, vol. 26, no 6, pp. 2178–2214.
- Sandefur G.D., Meier A.M., Campbell M.E. (2006) Family Resources, Social Capital, and College Attendance // *Social Science Research*, vol. 35, no 2, pp. 525–553.

- Smith B.M., Jenkins K. (2012) Existing at the Interface: Indian NGO Activists as Strategic Cosmopolitans // *Antipode*, vol. 44, no 3, pp. 640–662.
- Tindall D.B., Cormier J., Diani M. (2012) Network Social Capital as an Outcome of Social Movement Mobilization: Using the Position Generator as an Indicator of Social Network Diversity // *Social Networks*, vol. 34, no 4, pp. 387–395.
-
-

A Third-Sector Career in Russia: The Structure and Patterns of Social Mobility

P. EROFEEVA*

***Polina Erofeeva** – Teacher, Nizhny Novgorod Linguistics University. Address: 31a, Minina St., Nizhny Novgorod, 603155, Russian Federation. E-mail: polina.erofeeva@gmail.com

Citation: Erofeeva P. (2016) A Third-Sector Career in Russia: The Structure and Patterns of Social Mobility. *Mir Rossii*, vol. 25, no 3, pp. 149–175 (in Russian)

Abstract

Although Russia's third sector has grown into a prominent share of the labour market, little research has considered career mobility in non-profit organizations. This article looks at the life histories of employees in non-profit organizations in Russia with the goal of understanding the specifics of individual careers in the third sector. The research utilizes the resource approach, which conceptualizes inequality as unequal possession of material and non-material resources, and individual careers as the process of their accumulation. The findings reveal that the key form of capital in Russia's third sector is social capital: defined by respondents as stemming from the breadth and diversity of social ties, and a deep solidarity with fellow non-profit organizations. Better access to scarce social resources (donors) opens up opportunities for better earnings, higher managerial positions, and wider opportunities for lifelong learning and the advancement of competences demanded in the post-Soviet labour market. The model of a successful career in non-profit organizations (associated with higher levels of human and administrative capitals) shares some similarity with successful careers typical in other sectors. And yet the third sector is specific for the fact that it allows upward mobility for those who are alienated from the core labour market because of disability or for family reasons. More resourceful individuals also opted for third-sector careers as a way of coping with loss and downward mobility in the aftermath of the market transition in the early 1990s. The key disadvantages of third-sector careers in Russia include low

and unstable remuneration, social alienation, the disregard of non-profit professional experience in the business world, and a general disregard by the population. In general, third-sector careers reflect the structural deficiencies of civil society in today's Russia.

Keywords: third sector, career, life capital, social capital, resource approach, Russia

References

- Anheier H.K. (2014) *Nonprofit Organizations: Theory, Management, Policy*, London: Routledge.
- Austin M.J., Dal Santo T., Lewis D. (2012) Boundary-Crossing Careers of Senior Human Service Administrators: a Cross-Case Analysis. *Administration in Social Work*, vol. 36, no 2, pp. 109–132.
- Ban C., Drahnak-Faller A., Towers M. (2003) Human Resource Challenges in Human Service and Community Development Organizations Recruitment and Retention of Professional Staff. *Review of Public Personnel Administration*, vol. 23, no 2, pp. 133–153.
- Bekkers R., Völker B., van der Gaag M., Flap H. (2010) Social Networks of Participants in Voluntary Associations. *Social Capital: an International Research Program* (eds. Lin N., Erickson B.H.), Oxford: Oxford University Press, pp. 185–205.
- Berger P.L., Neuhaus R.J. (1996) *To Empower People: from State to Civil Society*, Washington: American Enterprise Institute Press.
- Bertaux D., Thompson P.R. (2006) *Pathways to Social Class: a Qualitative Approach to Social Mobility*, Piscataway: Transaction Publishers.
- Bourdieu P. (2010 (1986)) The Forms of Capital. *Cultural Theory: an Anthology* (eds. Szeman I., Kaposy T.), Hoboken: Wiley-Blackwell, pp. 81–93.
- Charmaz K. (2014) *Constructing Grounded Theory*, Thousands Oaks: Sage.
- Chen C.A., Bozeman B. (2013) Understanding Public and Nonprofit Managers' Motivation through the Lens of Self-Determination Theory. *Public Management Review*, vol. 15, no 4, pp. 584–607.
- Coleman J.S. (1988) Social Capital in The Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, vol. 94, pp. S95–S120.
- Davydova N.V. (2007) Sotsial'nyi kapital kak faktor formirovaniya i vosproizvodstva sotsial'nykh neravenstv [Social Capital in the Creation and Reproduction of Social Inequality]. *Rossiya reformiruyushchayasya* [Reforming Russia] (ed. Gorshkov M.K.), Moscow: Institut sotsiologii RAN, pp. 169–182.
- Devaro J., Brookshire D. (2007) Promotions and Incentives in Nonprofit and For-Profit Organizations. *Industrial & Labor Relations Review*, vol. 60, no 3, pp. 311–339.
- Diani M., McAdam D. (eds.) (2003) *Social Movements and Networks: Relational Approaches to Collective Action*, Oxford: Oxford University Press.
- DiMaggio P.J., Anheier H.K. (1990) The Sociology of Nonprofit Organizations and Sectors. *Annual Review of Sociology*, vol. 16, pp. 137–159.
- Erickson B. (2003) Social Networks: the Value of Variety. *Contexts*, vol. 2, no 1, pp. 25–31.
- Efendiev A.G., Balabanova E.S., Sorokin P.S. (2011) Kar'era sotrudnikov rossiiskikh biznes-organizatsii kak sotsial'noe yavlenie: opyt empiricheskogo issledovaniya [Career of Employees of Russia's Business-Organizations as a Social Phenomenon]. *Mir Rossii*, vol. 20, no 4, pp. 140–169.
- Fredette C., Bradshaw P. (2012) Social Capital and Nonprofit Governance Effectiveness. *Nonprofit Management and Leadership*, vol. 22, no 4, pp. 391–409.
- Frelih K. (2010) Balansirovanie na grani: rossiiskie NKO po rabote s invalidami mezhdudinostrannymi sponsorami i vnutrennei politikoi [Balancing on the Edge: Russian NGOs

- between Foreign Donors and Domestic Politics]. *Zhurnal issledovaniia sotsial'noi politiki*, vol. 8, no 2, pp. 165–184.
- Galitskaya E.G., Galitskii E.B., Petrenko E.S., Rapoport S.A. (2012) Sovokupnyi resurs i sotsial'naya differentsiatsiia sovremennogo rossiiskogo obshchestva [Cumulative Capital and Social Stratification of Russian Society]. *Finansy i biznes*, no 3, pp. 4–29.
- Goldsmith S. (2010) *The Power of Social Innovation: How Civic Entrepreneurs Ignite Community Networks for Good*, NY: John Wiley & Sons.
- Gould R.V. (1993) Collective Action and Network Structure. *American Sociological Review*, vol. 58, no 2, pp. 182–196.
- Hauberer J. (2014) Social Capital in Voluntary Associations: Localizing Social Resources. *European Societies*, vol. 16, no 4, pp. 570–593.
- Heitzmann K., Hofbauer J., Mackerle-Bixa S., Strunk G. (2009) Where There's a Will, There's a Way? Civic Participation and Social Inequality. *Journal of Civil Society*, vol. 5, no 3, pp. 283–301.
- Jakobson L.I., Mersiyanova I.V. (eds.) (2012) *Spravitsya li gosudarstvo v odinokhu? O roli NKO v reshenii sotsial'nykh problem* [Will the State Succeed Alone? On the Role of NGOs in Tackling Social Issues], Moscow: HSE.
- Kane D., Bass P., Heywood J., Jochum V., James D., Lloyd G. (eds.) (2014) *The UK Civil Society Almanac*, London: NCVO.
- Kimberlin S.E. (2010) Advocacy by Nonprofits: Roles and Practices of Core Advocacy Organizations and Direct Service Agencies. *Journal of Policy Practice*, vol. 9, no 3–4, pp. 164–182.
- Kozyreva P.M. (2011) Kar'era i blagopoluchie v Rossii: osobennosti i struktura vzaimosvyazi [Career and Well-being in Russia: the Specifics and Interconnections]. *Rossiia reformiruyushchayasya* [Reforming Russia] (ed. Gorshkov M.K.), Moscow: Institut sotsiologii RAN, pp. 44–60.
- Lee G. (2011) Uncovering the Blurring of Sectors: a Comparison of Perceived Organizational Values between the Public and Nonprofit Sectors. *International Review of Public Administration*, vol. 16, no 3, pp. 1–23.
- Lee Y., Wilkins V.M. (2011) More Similarities or More Differences? Comparing Public and Nonprofit Managers' Job Motivations. *Public Administration Review*, vol. 71, no 1, pp. 45–56.
- Leete L. (2001) Whither the Nonprofit Wage Differential? Estimates from the 1990 Census. *Journal of Labor Economics*, vol. 19, no 1, pp. 136–170.
- LeRoux K., Feeny M.K. (2013) Factors Attracting Individuals to Nonprofit Management over Public and Private Sector Management. *Nonprofit Management and Leadership*, vol. 24, no 1, pp. 43–62.
- Lewis D. (1) (2008) Using Life Histories in Social Policy Research: the Case of Third Sector/ Public Sector Boundary Crossing. *Journal of Social Policy*, vol. 37, no 4, pp. 559–578.
- Lewis D. (2) (2008) Crossing the Boundaries between Third Sector and State: Life-Work Histories from Philippines, Bangladesh and the UK. *Third World Quarterly*, vol. 29, no 1, pp. 125–141.
- Li Y., Savage M., Warde A. (2008) Social Mobility and Social Capital in Contemporary Britain. *The British Journal of Sociology*, vol. 59, no 3, pp. 391–411.
- Light P.C. (2002) The Content of Their Character: the State of the Nonprofit Workforce. *The Nonprofit Quarterly*, vol. 9, no 3, pp. 6–16.
- Lin N. (2002) *Social Capital: a Theory of Social Structure and Action*, Cambridge: Cambridge university press.
- Macmillan R. (2011) *Seeing Things Differently? The Promise of Qualitative Longitudinal Research on the Third Sector*, Birmingham: University of Birmingham.
- Mann G.A. (2006) A Motive to Serve: Public Service Motivation in Human Resource Management and the Role of PSM in the Nonprofit Sector. *Public Personnel Management*, vol. 35, no 1, pp. 33–48.
- Mersiyanova I.V. (2009) Sotsial'naya baza rossiiskogo grazhdanskogo obshchestva [The Social Base of Russian Civil Society]. *Obshchestvennye nauki i sovremennost'*, no 4, pp. 35–45.

- Mersiyanova I.V. (2010) Statisticheskii portret nekommercheskogo sektora Rossii [Statistical Portrait of Russian Third Sector]. *Open Economy*. Available at: <http://opec.ru/1320628.html>, accessed 31 May 2016.
- Mirabella R.M., Wish N.B. (2000) The “Best Place” Debate: a Comparison of Graduate Education Programs for Nonprofit Managers. *Public Administration Review*, vol. 60, no 3, pp. 219–229.
- Mouw T. (2006) Estimating the Causal Effect of Social Capital: a Review of Recent Research. *Annual Review of Sociology*, vol. 32, pp. 79–102.
- Ochkina A.V. (2010) Kul’turnyi kapital sem’i kak faktor sotsial’nogo povedeniya i sotsial’noi mobil’nosti [Family Cultural Capital as a Factor of Social Behavior and Social Mobility]. *Mir Rossii*, no 1, pp. 67–88.
- O’Flaherty M., Ulrich G. (2010) The Professionalization of Human Rights Field Work. *Journal of Human Rights Practice*, vol. 2, no 1, pp. 1–27.
- Panfilova E.A. (2014) Interview. *TV channel “Dozhd”*. Available at: <https://tvrain.ru/teleshov/panfilova/>, accessed 31 May 2016.
- Park S.M., Word J. (2012) Serving the Mission: Organizational Antecedents and Social Consequences of Job Choice Motivation in the Nonprofit Sector. *International Review of Public Administration*, vol. 17, no 3, pp. 169–206.
- Portes A. (1998) Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*, vol. 24, pp. 1–24.
- Putnam R.D. (1995) Bowling Alone: America’s Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, vol. 6, no 1, pp. 65–78.
- Pynes J.E. (2008) *Human Resources Management for Public and Nonprofit Organizations: a Strategic Approach*, NY: John Wiley & Sons.
- Radaev V.V. (2002) Ponyatie kapitala, formy kapitalov i ikh konvertatsiya [The Concept of Capital, Forms of Capital and its Exchange]. *Ekonomicheskaya Sotsiologiya*, vol. 3, no 4, pp. 20–32.
- Ruhm C.J., Borkoski C. (2003) Compensation in the Nonprofit Sector. *Journal of Human Resources*, vol. 38, no 4, pp. 992–1021.
- Salamon L.M., Hems L.C., Chinnock K. (2000) *The Nonprofit Sector: for What and for Whom?* Baltimore: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.
- Salamon L.M., Sokolowski W., Geller S.L. (2012) Holding the Fort: Nonprofit Employment during a Decade of Turmoil. *Nonprofit Employment Bulletin*, vol. 39, pp. 1–17.
- Salamon L.M., Sokolowski W., Haddock M.A., Tice H.S. (2013) *The State of Global Civil Society and Volunteering: Latest Findings from the Implementation of the UN Nonprofit Handbook*, Baltimore: Johns Hopkins University.
- Salamon L.M., Benevolenski V., Jakobson L. (2015) Penetrating the Dual Realities of Government – Nonprofit Relations in Russia. *Voluntas*, vol. 26, no 6, pp. 2178–2214.
- Sandefur G.D., Meier A.M., Campbell M.E. (2006) Family Resources, Social Capital, and College Attendance. *Social Science Research*, vol. 35, no 2, pp. 525–553.
- Shkaratan O.I. (2011) Rossiiskaya «psevdoelita» i ee identifikatsiya v mirovom i natsional’nom kontekstakh [Russian “Pseudoelite” and its Identity in the Global and National Context]. *Mir Rossii*, no 4, pp. 68–88.
- Smith B.M., Jenkins K. (2012) Existing at the Interface: Indian NGO Activists as Strategic Cosmopolitans. *Antipode*, vol. 44, no 3, pp. 640–662.
- Strebkov D.O., Shevchuk A.V. (2015) Trudovye traektorii samozanyatykh professionalov [The Work Trajectories of Self-Employed Professionals]. *Mir Rossii*, vol. 24, no 1, pp. 72–100.
- Tikhonova N.E. (2007) Model’ sotsial’noi stratifikatsii rossiiskogo obshchestva: evristicheskie vozmozhnosti razlichnykh teoreticheskikh podkhodov [The Model of Social Stratification in Russian Society: the Heuristic Opportunities of Different Approaches]. *Rossiia reformiruyushchayasya* [Reforming Russia] (ed. Gorshkov M.K.), Moscow: Institut sotsiologii RAN, pp. 112–146.
- Tindall D.B., Cormier J., Diani M. (2012) Network Social Capital as an Outcome of Social Movement Mobilization: Using the Position Generator as an Indicator of Social Network Diversity. *Social Networks*, vol. 34, no 4, pp. 387–395.

- Tsetaeva N. (2003) Motivatsiya dostizheniya v «epokhu peremen» [Achievement Motivation in the Time of Change]. *Telescop*, no 6, pp. 1–7.
- Voz'mitel' A.A. (2011) Obraz zhizni v protsesse epokhal'nykh sotsial'nykh izmenenii [Life Style in the Time of Great Change]. *Mir Rossii*, no 3, pp. 71–94.
- Yakobson L.I., Mersyanova I.V., Kononykhina O.N., Benevolenskii V.B., Pamfilova E.A., Proskuryakova L.I., Tumanova A.S. (eds.) (2011) *Grazhdanskoe obshchestvo v moderniziruyushcheysya Rossii* [Civil Society in Modernizing Russia], Moscow: HSE.
- Yanitsky O.N. (2009) Sotsial'nyi kapital rossiiskogo ekologicheskogo dvizheniya [Social Capital of Russian Environmental Movement]. *Sotsiologicheskii zhurnal*, no 4, pp. 5–21.
- Zaslavskaya T.I. (2004) *Sovremennoe rossijskoe obshchestvo: Sotsial'nyi mekhanizm transformatsii* [Russian Society Today: the Social Mechanism of Transformation], Moscow: Delo.