

АРПЕНТЬЕВА М. Р., ГОРЕЛОВА И. В.
ARPENTIEVA M. R., GORELOVA I. V.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАРЬЕРОЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

SOCIO-PSYCHOLOGICAL PROBLEMS OF ORGANIZATION MANAGER'S CAREER MANAGEMENT

***Аннотация.** Статья интегрирует представления о компетенциях руководителя в управлении карьерой и организационным развитием, условиях и психотехнологиях управления карьерой и профессиональным развитием человека в организации в целом. Становление и развитие специалиста отражается в росте его квалификации и профессионализма, карьерных изменениях и изменениях внутриличностных и межличностных отношений. Один из наиболее популярных сегодня аспектов этого становления и развития – карьерный. Внешний аспект профессионализации как карьерный рост и/или спады, однако, часто затемняет и отводит внимание исследователей от внутреннего контекста: трансформации профессиональной идентичности специалиста и его самооотношения, а также изменений в его отношениях с окружающими людьми. Составляющие успешность профессиональной деятельности и карьеры руководителя организации образуют многоуровневое единство: каждый компонент связан с другими и оказывает на них воздействие, а также оказывается под воздействием других людей. Карьера руководителя организации рассматривается как процесс, управляемый и организацией, и человеком, и жизнью в целом, как процесс и результат, связанный с готовностью и способностью быстро адаптироваться к регулярно изменяющимся условиям внутренней, личностной, и внешней, организационной, социальной государственной среды, общественным изменениям и изменениям в технологиях (цифровых, биологических и т.д.). Этот процесс в современном мире разнонаправлен, а его изучение и диагностика, а также коррекция карьерного и профессионального пути, требуют системного подхода.*

***Summary.** The article integrates ideas about the competencies of a manager in managing career and organizational development, conditions and psychotechnologies for managing career and professional development of a person in the organization in general. Formation and development of a specialist is reflected in the growth of their qualifications and professionalism, career changes and changes in intrapersonal and interpersonal relations. One of the most popular aspects of this formation and development today is the career one. The external aspect of professionalization as career growth and / or decline, however, often obscures and diverts the attention of researchers from the internal context: the transformation of the professional identity of a specialist and their self-esteem, as well as changes in their relationships with other people. The components of the success of a professional activity and the career of an organization's leader form a multi-level unity: each component is associated with and influenced by other components and is also influenced by other people. Career of an organization's leader is viewed as a process governed by the organization, the person, and life in general. As a process and a result it is associated with willingness and ability to quickly adapt to regularly changing conditions of the internal, personal, and external, organizational, social state environment, social changes and changes in technology (digital, biological, etc.). This process in the modern world is multidirectional, and its study and diagnostics, as well as the correction of career and professional ways, require a systematic approach.*

***Keywords:** socio-psychological technologies, management, career.*

Ключевые слова: социально-психологические технологии, управление, карьера.

Становление и развитие специалиста отражается в росте его квалификации и профессионализма, карьерных изменениях и изменениях внутриличностных и межличностных отношений. Один из наиболее популярных сегодня аспектов этого становления и развития – карьерный. Исследованию этого вопроса посвящено много работ В.И. Верховина, Т.И. Заславской, Л.А. Кудринской, В.И. Иванова, М.Р. Минигалиевой, В.Л. Романова, Г.Г. Зайцева, А.И. Турчинова, К.И. Варламова; Л. Зайверта, П. Друкера, В.А. Полякова; Б. и Х. Швальбе и др. В изучении проблем построения и оценки карьеры особенно нужно подчеркнуть работы отечественных и зарубежных ученых и практиков В.А. Дятлова, Т.П. Гагаринской, Э.С. Гроува, Дж. Эванса, П. и Дж. Филлипов, Е.Е. Вершигоры, В.Р. Веснина, Ю.С. Перевощикова, В.Г. Воронина, М.Х. Мескона, Е. Молла, А.Я. Кибанова, А.П. Егоршина, В.Ю. Иванова, Е.В. Маслова, А.А. Васькина, Э.М. Короткова, В.И. Некрасова, Ф.Е. Удалова, К.К. Сио, М.И. Круглова, С.В. Шекшни и др. Вместе взятые, они образуют уникальный, и вместе с тем типический, рисунок жизненного и профессионального пути человека. Задача психолога-консультанта состоит в том, чтобы помочь прояснить этот путь, переосмыслить и предотвратить ошибки и барьеры развития.

Внешний аспект профессионализации как карьерные рост и/или спады, однако, часто затемняет и отводит внимание исследователей от внутреннего контекста: трансформации профессиональной идентичности специалиста и его самоотношения, а также изменений в его отношениях с окружающими людьми. Карьеру руководителя организации можно определить как успешное (эффективное и продуктивное) продвижение вверх или вперед – в той или иной области (общественной, служебной, научной, профессиональной и даже семейной) деятельности [3; 19; 20; 37; 38; 42; 44; 45]. Карьера руководителя организации обычно понимается, особенно в России, как относя-

щаяся к собственно профессионально-трудовым, рабочим аспектам жизни человека. Понятие карьеры используется для описания профессии или профессии, которая обычно включает в себя специальную подготовку или формальное образование, которое связано с выбором человеком профессии и места трудовой деятельности. В этом случае «карьера руководителя организации» рассматривается как последовательность связанных работ, обычно проводимых в рамках отдельной отрасли или сектора, например, «карьера руководителя организации в образовании». К концу XX века исследователи начали отмечать вариативность карьер и многочисленность возможных стилей и вариантов построения карьер руководителя организации, в том числе не только на работе, но и в семье, досуге и т.д. Большой спектр (ин)вариантов (особенно в контексте выбора и присвоения потенциально и актуально интересных и отвечающих талантам и запросам профессий) и более широкое и многообразное, а также относительно предметно сфокусированное, «прагматичное» образование дают будущему специалисту шанс разработать план (или создать модель) карьеры, включая карьеру менеджера / руководителя организации [35; 36; 39; 40; 41; 43]. Они также стимулируют его обратиться за помощью к «консультанту по карьере» или «советнику по карьере». Поскольку взрослым и уже молодым в конце XX – начале XXI века нередко приходится строить двойную или множественную карьеру (либо последовательно, либо одновременно), постольку профессиональные идентичности и профессионализация в целом становятся гибридованными, отражая сдвиги типов карьеры. Особенно часто отмечается эта тенденция среди представителей «творческого класса» и в «цивилизованных странах» с высоким уровнем жизни: там, где есть и возможность, и необходимость перемен.

В этих странах и среди этих людей в течение их жизни меняется он сам как инди-

вид, так и рынок труда; поэтому многие люди производят смену профессий и прерывают начатые карьеры. В современности нормально иметь до десяти рабочих мест и попыток построения карьеры. Опрос, проведенный Right Management, позволяет сформулировать ряд групп факторов, послуживших причинами изменений карьеры: сокращение, слияние или реструктуризация организации (54%); возникновение инновационных возможностей и типов задач и новых проблем, непосредственно во время работы (30%); плохое или неэффективное, непродуктивное во всех или в некоторых отношениях руководство / менеджмент (25%); неэффективные и непродуктивные взаимоотношения сотрудников с менеджером(-ами) (22%); типические способы построения и оптимизации политики компенсаций и льгот (18%); стратегии более или менее (дис)гармоничных и (не)отвечающих личностным и организационным особенностям ценностям деятельности специалистов, менеджеров и организаций – их носителей (17%); персональные сильные и слабые характеристики (достоинства и недостатки специалистов и менеджеров), более или менее активно требующие перемен или ведущие к коллапсу (16%); финансовая дестабилизация организации (13%) и более или менее (не)оправданные трансферы, перемещения в организации (12%). В большинстве случаев, поэтому, «работа на всю жизнь» уходит в прошлое «монокарьерных» времен. Это акцентирует значимость активности и усилий самого человека в сфере управления карьерой и профессиональным развитием [22; 32; 33; 34; 35]. Это также говорит о важности субъективных критериев успеха в карьере [23; 33; 36]: удовлетворенность работой, удовлетворенность карьерой, баланс между работой и жизнью, чувство личных достижений и достижение работы, которая согласуется с личными ценностями. Выраженность успеха в карьере, которого достигает человек, связана с его социальным капиталом (объем и глубина личных контактов, на которые может опираться человек), человеческим капиталом (очевидные способности, опыт и квалификация), физико-

экономическим капиталом (деньги и иные материально-экономические ресурсы, которые гарантируют доступ к ресурсам, связанным с карьерой), и культурным капиталом (умения и знания, отношения и интеракции, технологии и ноу-хау для эффективной и продуктивной работы в определенном социальном контексте и определенной организационной культуре фирмы) [24; 25; 26; 28; 29].

А.К. Маркова [18, с. 123], один из ведущих исследователей профессионального становления России, различает широкое и узкое представления о сути карьеры.

Широкое понимание карьеры руководителя фирмы предполагает ее осмысление как процесса и результата профессионального продвижения, профессионального роста специалиста. Оно включает в себя достижение и развитие профессионализма, этапы восхождения человека к профессионализму, переход от одних уровней профессионализма к другим, профессионализацию. В этом смысле карьера руководителя организации сходна с «акмеограммой» специалиста – траекторией движения данного человека к вершинам профессионального мастерства и профессионального статуса, акме профессионализма и карьеры у специалиста, по мнению акмеологов, совпадают [1; 4; 5; 10; 14]. Оценка успехов (эффективности и самоэффективности, продуктивности и отсутствия деформаций и деструкций в работе и жизнедеятельности) руководителя организации ведется по шкале профессионализма. Результат данной карьеры – более или менее сформированный профессионализм специалиста, а также социальное признание специалиста в виде присвоения ему того или иного профессионального статуса, в том числе должности и т.д. При этом критерии профессионализма и статус руководителя организации изменяются в ходе его жизни, а также жизнедеятельности самого общества и государства. Но при этом человеку удается сохранить гармоничность своей жизни. В целом профессионализм – относительно более или менее стабильно демонстрируемое и развиваемое мастерство, предполагающее профессиональное и качественное исполнение должностных / трудовых обязанностей.

Это – уровень и степень профессионально-трудового совершенства специалиста, в том числе как руководителя организации и/или особое свойство людей систематически, эффективно и продуктивно, точно и надежно исполнять профессионально-трудовую деятельность специалиста или руководителя организации в различных, изменяющихся условиях.

Более узкое понимание карьеры руководителя организации – как статусно-должностного продвижения специалиста / руководителя фирмы, – вычленяет не столько реализацию профессионализма, сколько получение более высокого социального (социально-экономического, социально-политического и т.д.) статуса в профессионально-трудовой деятельности, определенной должности специалиста. Этот тип карьеры и развития руководителя фирмы инициируется, как правило, выбором более или менее востребованной и престижной профессии. При этом вырабатывается и усиливается ориентация, устремленность персоны на достижение в фирме и в труде социально и личностно значимых и признанных государством и профессиональным сообществом стандартов и ориентиров в профессионально-трудовой деятельности, а также по поводу и вокруг нее. Сюда же входят поступки и труд достижения желаемого места на шкале социального престижа. Оценка успехов руководителя организации ведется по шкале социального признания. Карьера руководителя организации – это более или менее сознательно выбранный и так или иначе активно реализуемый путь должностного продвижения, стремление к намеченному статусу (квалификационному, должностному, социальному). Карьера руководителя фирмы выступает как составляющая профессионально-трудового и социально-психологического самоутверждения личности в большем или меньшем (не)соответствии с уровнем его личностного развития и/или квалификации. База карьеры руководителя фирмы – общественно признанные шкалы (нормативы) статусов, маркирующих образцовые модели профессионально-трудовых и социально-психологических достижений. Эти об-

разцы предстают как (квази) ценности и цели организации и человека, побуждая, или, при невозможности достижения, препятствуя его профессионально-трудовому и личностно-психологическому становлению и совершенствованию, (транс)формированию и развитию профессионально-трудовой культуры. Результат такой карьеры руководителя организации – определенный социально-психологический и профессионально-трудовой статус (должность и др.). При этом показатели социальных и профессиональных статусов руководителя организации также могут меняться для специалиста и для окружающих его людей [2; 9; 11; 12; 17; 21; 34; 39].

Эффективность и продуктивность профессиональной деятельности руководителя фирмы также эксплицирована в интегративном термине «профессиональная культура». Профессиональная культура обозначает достигнутый и удерживаемый (повышаемый) специалистом в его профессионально-трудовой деятельности уровень мастерства (профессионализма). Культура включает целый ряд компонентов, в том числе творчески-созидательное отношение специалиста к профессии и труду и себе как субъекту труда и члену профессионального сообщества, готовность и способность к принятию и пересмотру карьерно-статусных и профессионально-трудовых решений и их осмыслению параллельно с нескольких точек зрения – профессиональной конкретно-технологической, статусной социокультурной, индивидуально-психологической и личностной. Профессиональная культура руководителя организации как специалиста – суммирующая (пере)интеграции профессиональной и социальной компетентности, представлений о своих труде и профессии, о себе как профессионале (среди других профессионалов) и человеке, о сообществе и государстве, в котором и ради которого так или иначе реализуется профессиональная деятельность, культуре, транслируемой и воссоздаваемой в работе специалиста. Эффективность профессионально-трудовой деятельности руководителя фирмы в большей степени соотносится с термином «карьера

руководителя организации» (таблица 1), а продуктивность профессиональной деятельности – с термином «профессионализм руководителя фирмы». Таким образом, речь во многом идет о соотношении формы и со-

держания труда: содержание труда – профессиональный труд и продукт деятельности, форма – карьерные стратегии и результаты статусного типа.

Таблица 1

План карьеры руководителя организации

Этап карьеры	Возраст, лет	Содержание этапа карьеры	Морально-психологические потребности	Физиологические и материальные потребности
Предварительный	До 25	Учеба, испытания руководителя организации на разных работах	Начало самоутверждения руководителя организации	Безопасность существования руководителя организации и обеспечение минимального уровня доходов, позволяющего существовать и развиваться (учиться)
Становления	До 30	Освоение работы, развитие навыков, формирование квалифицированного специалиста или руководителя	Самоутверждение, начало достижения независимости	Безопасность существования, здоровье, нормальный уровень оплаты труда руководителя организации
Продвижения	До 45	Продвижение по служебной лестнице, приобретение новых навыков и опыта, рост квалификации	Рост самоутверждения, достижение большей независимости, начало самовыражения	Здоровье, высокий уровень оплаты труда руководителя организации
Сохранения	До 60	Пик совершенствования квалификации специалиста / руководителя организации. Повышение квалификации руководителя организации. Обучение молодежи	Стабилизация независимости руководителя организации, рост самовыражения, начало роста социального уважения	Повышение уровня оплаты труда руководителя организации и формирующийся интерес к другим источникам дохода
Завершения	После 60	Подготовка руководителя организации к уходу на пенсию, к смене деятельности и к освоению или усилению нового вида деятельности на пенсии	Стабилизация самовыражения руководителя организации, рост уважения руководителя организации со стороны социума	Сохранение уровня оплаты труда и повышение интереса к другим источникам дохода
Пенсионный	После 65	Занятие (бывшего) руководителя организации новыми видами деятельности	Самовыражение (бывшего) руководителя организации в новой сфере деятельности, стабилизация / сохранение отношений уважения	Размер пенсии, другие источники дохода, здоровье (бывшего) руководителя организации

Приводится по [15, с. 45].

Чаще всего предполагается, что специалист может осмысленно, рефлексивно и планомерно выбирать и строить свою карьеру руководителя фирмы – как в профессиональном, так и в должностном контекстах. Однако важно помнить и о том, что карьеру не строят в одиночестве и изоляции. Напротив, по мере роста социально-психологического и профессионально-трудового статуса руководителя фирмы доля «внепрофессиональных» компонентов развития специалиста растет. Аналогичным образом, профессионалом нельзя стать вне продуктивного и эффективного, корректирующего и развивающего взаимодействия, взаимоотношений с группой профессионалов-наставников и профессионалов-коллег, вне исполнения меняющихся, расширяющихся и усложняющихся задач и функций труда, профессиональной деятельности [27; 28; 31; 32; 34; 35].

Обычно, особенно в сообществах со значительно асимметричными социально-статусными отношениями, с коллапсирующими экономикой и производством, правом и образованием, с деформациями науки и искусства, а также медицины и политики, эти компоненты карьеры не совпадают, даже противоречат друг другу: высокая профессиональная культура специалиста нередко сочетается с низким социальным и профессиональным статусом и наоборот. Профессионал не хочет унижать себя игрой в труд, а бюрократ не может позволить себе труд, поскольку тогда он нарушит основополагающий, «железный закон» бюрократии, смысл которого состоит в том, что бюрократия делает только то, что позволяет ей ничего не делать и сохранять /усиливать свою власть и ничего неделание. Бюрократия или этакратия (номенклатура) в России и мире блокирует даже немногие оставшиеся при капитализме меритократические лифты. Это происходит не только в бизнесе, но уже и в сферах образования и науки, культуры и искусства, стремясь отсечь конкурентов в самом начале. В России последние десятилетия почти полностью уничтожили «средний класс», сведя специалистов этих сфер к обслуживающему персоналу,

наряду с иными сотрудниками «ТОП-50»: рабочими и т.д. Это создает деформированную систему трудовых и общесоциальных отношений, в которой нет шансов «легитимного», основанного на компетентности и усилиях специалиста развития. При этом основными условиями карьерного успеха руководителя фирмы становится «семейственность» и лояльность («бесхребетность»), готовность переступить через все и вся в себе и в других, ради принадлежности правящему классу или хотя бы иллюзии принадлежности к нему. Содержание профессиональных деятельностей выхолащивается, бюрократизация все нарастает. Творческая интеллигенция и специалисты, обладающие знаниями и умениями (компетентностью), а также человеческой и профессиональной культурой выживаются с предприятия. Они активно переводятся в статус обслуживающего сиюминутные нужды и постоянно зависимого от «бюрократического рынка» «прекариата» (лишенного каких-либо социальных гарантий и ценности как трудовой ресурс) [4; 5; 17]. Бюрократический рынок – псевдорынок – системы целей организации производства продуктов и услуг, направленной на обеспечение инстинктов размножения, благополучия и превосходства представителей бюрократии и их семей. Рыночные механизмы здесь сведены к минимуму и извращены: выигрывает «тендеры» не предприятие, не специалист с более высокой квалификацией и лучшим предложением, а фирма и специалист, которые приносят большую прибыль (в сфере размножения, благополучия и превосходства) бюрократическому монолиту и его представителям как частным лицам. Именно поэтому предрекается такой значительный запрос на оценщиков: грабеж населения предполагает продолжение «компетентного потребительства» знания и умения в сфере потребления, в том числе, и особенно грабительского потребления. Особенно заметен этот процесс в сфере (пере)подготовки руководителей учреждений науки и искусства (т.е. в наиболее передовых, связанных с развитием стран и сообществ, сферах): бюрократ здесь не может вволю красть что-то конкретное, как это

можно сделать на заводе или в банке, ему также противостоит часть населения, обладающая воспоминаниями о том, для чего создавалась их трудовая деятельность, к чему их готовили как профессионалов, поэтому он ищет обходные пути, создающие бюрократический рынок и позволяющие удовлетворять его инстинкты (размножения, благополучия и превосходства) в относительно более или менее прямом виде.

Ранее ситуация, при которой высококомпетентный специалист мог не сделать служебную, должностную карьеру, а человек в качестве руководителя организации на высоких должностях мог не достичь хоть какого-то уровня профессионализма, встречалась, но не была ни нормативной, ни желательной, ни единственной. Сейчас же она становится не просто нормативом, она становится целевой. И эта цель – депрофессионализация и бюрократизация охватывает все больше сторон и кластеров жизни капиталистических и «развивающихся» стран. Лидерство у стран с максимальными показателями социального расслоения и несправедливости, таких как Россия и иные страны бывшего СССР, упавшие на дно развития, благополучия населения и производства, в целом фиктивно. Карьера руководителя фирмы советского типа предполагала собственно профессиональную компетентность, акцентировала профессиональный компонент культуры специалиста. А карьера руководителя фирмы второго типа требовала раньше высокой социальной компетентности. В настоящее время формальный статус руководителя абсолютно не означает профессионального и человеческого лидерства или каких-либо успехов достижений в профессиональной сфере или в отношениях с иными профессионалами. Осуществляется все более активное «понижение статуса» незаслуженно получившего «теплое место» руководителя организации, его квазитрудовой деятельности, профанация и симуляция профессионально-трудовой, управляющей деятельности руководителя [1; 6; 7; 15; 16; 22; 33]. Типичны попытки игнорировать незаслуженный характер «лидерства» и насильственные, нелегитимные и некоррект-

ные формы, «выдавливающие» из отношений в организации профессиональную и человеческую культуру. Такие попытки вызывают деформации понимания себя и мира у подчиненных (профессиональные деформации, включая психологическое выгорание, депрофессионализацию и психические нарушения). Многие специалисты переходят в состояние отказа и «пассивной усталости» – забастовки: скрытое сопротивление «реформам» и активное уклонение поддержки «начальника» и государства в целом, стремление избегать осуждения сложившегося положения и подавление даже мыслей и переживаний сопротивления и т.д. грозят внезапным, но от того не менее тотальным, взрывом. Другие специалисты интегрируются в сплоченные «военизированные банды», например, «профкомы», активно защищающие незаконные статусные полномочия и решения начальства, и само «начальство», саму по себе асимметрию и различие «обслуживающего» профессионализма и «правлящих» управляющих «должностей», «власти». Некоторые, обладающие более-менее значительным статусом и/или готовые потерять то небольшое в материальном и социальном плане, что имеют, а также готовые к тому, чтобы попасть в «черный», «красный» или «синий» списки, т.е. быть рано или поздно уничтоженными, могут пытаться противостоять произволу и коррупции. Для этого они должны и начинают рвать «спираль замалчивания», обозначая происходящее как произвол и коррупцию. Именно они обычно и «поднимают» находящиеся в стагнации и фрустрационной «усталости» массы на революционные социально-политические сдвиги, взрывы, восстания и революции. Именно им нередко «достается» больше других людей преследований, гонений и репрессий (нонконформисты попадают в разряд преступников, психически больных, «кандидатов на увольнение», диссидентов и эмигрантов). Разрушая «волшебную игру» в благополучие народа и благородство «власти», они становятся отступниками, с которыми жестоко расправляется не только власть, но и – нередко – сам народ, живущий состояниями

ухода от самореализации, завистливого ре- сентимента, мести и предательства (других и себя). А продолжающие играть – всего лишь имитируют отказ, рекламируя себя и достигая аналогичных бюрократии целей там, где они не могут достичь их прямо. Один из видов отказа руководителя органи- зации – дауншифтинг. Дауншифтинг отли- чается от диссидентства как «внутренняя эмиграция», человек уходит в себя, уходит из профессии, чтобы найти в себе либо но- вого профессионала, новую профессиональ- но-трудовую культуру как новый способ профессионально-трудовой деятельности, либо менять специализацию, профессию, религиозные и нравственные ориентиры.

Однако, в реальности нехватка или отсутствие рабочих мест и сильная конку- ренция за желаемые рабочие места, низкая заработная плата и низкая организационная культура, множественность обманов и кор- рупции, сильно затрудняют процесс приня- тия карьерных и профориентационных ре- шений и делают его менее «рациональным», чем кажется. На многих рынках сотрудники работают на определенной должности и вы- бирают профессии просто потому, что они были вынуждены принять любую работу, доступную для них. Кроме того, культура может также оказать существенное влияние на выбор профессии [8; 13; 20; 23; 30]: по- могая или мешая правильному выбору. Лучшим считается принятие разумного, многосторонне обоснованного и глубоко осмысленного решения, а также решения, учитывающего возможность возникновения ситуации необходимости переоценить ли- нию своего личностного и профессиональ- ного развития руководителя организации в соответствии с долгосрочными целями че- ловека, семейными и иными обстоятельст- вами. Важно сохранять свободу, изменить карьеру руководителя организации и про- фессию в любом возрасте и ситуации.

Таким образом, карьера руководи- теля организации рассматривается как про- цесс, управляемый и организацией, и чело- веком, и жизнью в целом. Как процесс и ре- зультат, связанный с готовностью и способ- ностью быстро адаптироваться к регулярно

изменяющимся условиям внутренней, лич- ностной, и внешней, организационной, со- циальной государственной среды, общест- венным изменениям и изменениям в техно- логиях (цифровых, биологических и т.д.). Этот процесс в современном мире разнона- правлен, а его изучение и диагностика, а также коррекция карьерного и профессио- нального пути, требуют системного подхо- да, включающего изучение происходящего, процессов и результатов в прошлом, на- стоящем и планируемом будущем, а также сопоставления разных точек зрения, харак- терных черт и интересов личности, органи- зации, социума, государства.

Литература

1. Акмеология / Под ред. А.П. Дер- кача. – М.: РАНГиСХ, 2002. – 690 с.
2. Арпентьева М.Р. Карьера менед- жера и методы ее развития // ISMEF-2014. International Symposium on Management, Economics and Finance. Международный мо- лодежный симпозиум по управлению, эко- номике и финансам. Сб. научных статей. 27–28 ноября 2014 г., Казань. – Татарстан, Казань: Казанский (Приволжский) феде- ральный университет, 2014. – 554 с. – С. 367–369.
3. Арпентьева М.Р. Профессионализм и карьера современного специалиста / М.Р. Ар- пентьева // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики». Серия «По- знание». – 2017. – № 3-4. – С. 28–32.
4. Арпентьева М.Р. Совершенство- вание управления карьерой менеджера: про- блемы и психотехнологии // Вестник Мос- ковской гуманитарно-технической академии (МГТА). – 2014. – Вып. № 4(28). – С. 37–48.
5. Аширов Д.А., Егоров А.С. Управ- ление карьерой в организации. – М.: Мос- ковский международный институт эконо- метрики, информатики, финансов и права, 2002. – 163 с.
6. Бендюков М.А., Соломин И.Л. Ступени карьеры: азбука профориентации. – СПб.: Речь, 2006. – 240 с.
7. Березин С.В., Лисецкий К.С., Уш- мудина О.А. Само-проектирование профес- сиональной карьеры. Практический курс.

- Учебное пособие. – Самара: Изд-во «Универс-групп», 2005. – 64 с.
8. Гудкова Е.В. Основы профориентации и профессионального консультирования. / Под ред. Е.Л. Солдатовой. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004. – 125 с.
 9. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. – М.: РАУ, 1993. – 231 с.
 10. Джанерьян С.Т. Профессиональные я-концепции мужчин и женщин со стабильным типом карьер // Известия высших учебных заведений. Северо-Кавказский регион. Серия: Общественные науки. – 2005. – № 3(131). – С. 80–83.
 11. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. Управление деловой карьерой Учебное пособие. – М.: Изд. центр «Академия», 2007. – 256 с.
 12. Карьера. Основы планирования профессиональной деятельности: Учеб. пособие для вузов / Л.Г. Рыбалкина, С.С. Новикова, Е.Г. Сидорова и др.; под ред. Г.В. Галевского. – Новокузнецк: Сиб. гос. индустр. ун-т, 2002. – 143 с.
 13. Киселева Е.В. Планирование и развитие карьеры. Учебное пособие. – Вологда. Легия. Филиал СЗАГС, 2010. – 332 с.
 14. Кокурина И.Г. Методика изучения трудовой мотивации. – М.: Издательство Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова, 1990. – 56 с.
 15. Кюнг П.А. Учитесь самостоятельно строить свою карьеру: (по материалам журнала «Officero») // Справочник секретаря и офис-менеджера. – 2006. – № 7. – С. 96–99.
 16. Лотова И.П. Профессиональная карьера государственных служащих. – М.: МГСУ, 2000. – 240 с.
 17. Мазина А.А. Воздействие факторов организационной среды и управления персоналом на инновационную активность предприятия // Уровень жизни населения регионов России. – 2012. – № 8. – С. 91–97.
 18. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
 19. Минигалиева М.Р. Психологические технологии управления карьерой и организационным развитием. – Калуга: Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, 2012. – 308 с.
 20. Минигалиева М.Р., Савин Е.Ю., Фомин А.Е. Психологические технологии управления карьерой и организационным развитием. – М: Российский государственный социальный университет, 2007. – 295 с.
 21. Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Монография. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
 22. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности. – М.: РАГС, 2007. – 352 с.
 23. Пряжников Н.С. Методы активизации личного и профессионального самоопределения. – М.: Московский психолого-социальный институт, 2002. – 400 с.
 24. Седых А.Б. Карьерная мобильность личности в контексте современных воззрений на карьеру // Человек. Сообщество. Управление. – 2012. – № 2. – С. 54–66.
 25. Ситева С.С., Гаврин А.С. Подходы к карьере и планирование карьеры // Академический вестник. – 2011. – № 3(17). – С. 78–82.
 26. Соколова А.С., Сергеева М.Г. Профессиональная карьера и «образование для карьеры» в современном социуме // Профессиональное образование и общество. – 2016. – № 1(17). – С. 195–265.
 27. Толочек В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. – Москва: Ин-т психологии РАН, 2017. – 261 с.
 28. Толочек В.А., Палт Е.А., Шпитонков С.В. Сопряженная профессиональная карьера субъекта как феномен и как научная проблема: макро-, мезо- и микроциклы карьеры // Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2012. – № 3(21). – С. 123–129.
 29. Хаймурзина Н.З., Шаповалов В.Н., Ежова Ю.Е. Карьера государственных служащих РФ, планирование и особенности карьеры // Экономика и социум. – 2017. – № 1-2(32). – С. 871–874.
 30. Шеримбекова В.Э. Теоретические основы мотивационного управления

персоналом // Вестник КГУСТА. – Бишкек: Кыргызский государственный университет строительства, транспорта и архитектуры им. Н. Исанова, 2012. – № 2. – С. 47–52.

31. Biskup V.S. The specific character of social interaction in the sphere of development and support of individual careers // Вісник Одеського національного університету. Соціологія і політичні науки. – 2011. – Т. 16. – № 10. – С. 468–473.

32. Cullen L.T. Top reasons why we change jobs // Time. 2008. 28 May. P. 3-4.

33. Good L., La Prad J. Educational Attainment as an Economic Driver for States, Regions and Communities. Corporation for a Skilled Workforce, Co-Learning Plan Series MSU EDA University Center for Regional Economic Innovation (REI). Michigan: Michigan State University, 2013. – 50p.

34. Gunz H.P. and Heslin P.A. «Reconceptualizing career success», Journal of Organizational Behavior, 2005. – Vol. 26, p. 105–111.

35. Gysbers N.C. Career counseling: skills and techniques for practioners / N.C. Gysbers, E.J. Moore. – Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, 1987. – 192 p.

36. Hall D.T. and Mirvis P.H. «The New Career Contract: Developing the Whole Person at Midlife and Beyond». Journal of Vocational Behavior. – 1995. – № 47. – P. 269–289.

37. Hall D.T. The protean career: A quarter: century journey // Journal of Vocational Behavior. – 2004. Vol. 65, Iss. 1, August. P. 1–13.

38. Hansen L.S. New goals and strategies for vocational guidance and counseling / L.S. Hansen // International Journal for the Advancement of Counseling. – 1981. – № 4(1). – P. 21–34.

39. Hooley T., Marriott J., Watts A.G. and Coiffait L. Careers 2020: Options for Future Careers Work in English Schools. London: Pearson, 2012 (Wayback Machine. Archived January 11, 2014).

40. McDaniels C. Counseling for career development: theories, resources, and practice / C. McDaniels. – San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1992. – 463 p.

41. Ott-Holland C.J.; Huang J.L.; Ryan A.M.; Elizondo F.; Wadlington P.L. Culture and Vocational Interests: The Moderating Role of Collectivism and Gender Egalitarianism // Journal of Counseling Psychology. American Psychological Association. October 2013. – № 60(4). – P. 569–581. doi:10.1037/a0033587.

42. Schein E.H. Organizational culture // American psychologist, 1990, Vol. 45(1). – P. 109–119.

43. Schreuder A.M.G. Careers: An Organisational Perspective. 2006. – P. 187.

44. Shen Y., Demel B., Mayrhofer W., Unite J., Briscoe J.P., Hall D.T., Chudzikowski K., Abdul-Ghani R., Poon J.M.L., Bogicevic Milikic B., Colorado O., Fei Z., Las Heras M., Ogliastri E., Pazy A., Shefer D., Taniguchi M., Zikic J. Career success across 11 countries: implications for international human resource management // International Journal of Human Resource Management. – 2015. – Т. 26. – № 13. – С. 1753–1778.

45. Watts A.G., Hooley Tr., Andrews D. Teachers and Careers. The role of school teachers in delivering career and employability learning A report prepared for Teach. – Derby, UK: University of Derby, First International Centre for Guidance Studies, 2015. – 68 p. [Электронный ресурс]. – URL: <http://cica.org.au/wp-content/uploads/Teachers-and-Careers-final.pdf> <https://www.derby.ac.uk/research/icegs/> (дата обращения: 10.10.2018).