

УДК 316.4.051: 316.4.063.34: 316.4.063.22

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ В БИЗНЕС-ОРГАНИЗАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ОБЩИХ СОЦИОЛОГИЧЕСКИХ ТЕОРИЙ¹

© 2011 г. П. С. Сорокин

*Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
г. Москва*

Статья посвящена изучению и систематизации существующих в современной мировой науке дисциплинарных подходов к исследованию карьеры. Подчеркивается перспективность социологического анализа карьерной проблематики. Рассматриваются возможности применения общих социологических теорий, определяются наиболее перспективные пути теоретического и эмпирического изучения карьеры в российском бизнесе, основанные на использовании теоретических положений теории П. Бурдьё и трактовке карьеры как массового социального явления, имеющего институциональную основу.

Ключевые слова: *карьеря; бизнес-организации; дисциплинарные подходы; социологические теории; Пьер Бурдьё.*

The article's subject is analyzing and classifying main disciplinary approaches to studying a career, which are presented by nowadays world scientific literature. The prospects for applying sociological approach are outlined. The possibilities for using general sociological theories are discussed, and the directions for theoretical and empirical career research in Russian business, based on P. Bourdieu theory and emphasizing the understanding of career as of social phenomenon on the institutional basis are analyzed.

Key words: *career; business organizations; disciplinary approaches; sociological theories; P. Bourdieu.*

1. Профессиональная карьера: дисциплинарные основания исследования

Профессиональная карьера — это сложный предмет для научного изучения, который находится в области исследования целого ряда дисциплин, в первую очередь, психологии, экономики, социологии. Наиболее общее и распространенное в отечественной и зарубежной науке определение карьеры звучит следующим образом: «Карьера — последовательность работ, выполняемых индивидом в ходе его жизни» [1]. В современной литературе представлено множество

более детализированных трактовок понятия «профессиональная карьера», каждая из которых отражает определенную сторону этого феномена. Среди отечественных авторов разработкой понятийного аппарата исследования профессиональной карьеры, вопросах сущности карьеры, ее формированием и развитием занимались: В. И. Бакштановский, Т. Ю. Базаров, В. А. Калмык, Т. И. Заславская, А. Я. Кибанов, Е. А. Могилевкин, Е. В. Охотский, А. Г. Эфендиев, Е. С. Балабанова, С. В. Шекшня и др. [5; 6].

Многие авторы предлагают различные вариации базового определения «карьеры»,

¹ Настоящая публикация выполнена в рамках исследовательского проекта «Социальные факторы и механизмы карьерного продвижения руководителей в российских бизнес-организациях» (№11-04-0037), поддержанного в рамках конкурса программы «Научный фонд ГУ – ВШЭ «Учитель – Ученики» 2011–2012 гг. (руководитель проекта д.ф.н., проф. А. Г. Эфендиев).

изложенного выше. Например, по мнению А. Я. Кибанова, «профессиональная карьера — это динамическое явление, т. е. постоянно изменяющийся и развивающийся процесс» [3]. Т. Ю. Базаров, анализируя данное понятие, также отмечает: «профессиональная карьера — последовательность этапов развития человека в профессиональных сферах жизни, являющихся результатом его осознанной позиции и поведения, характеризующихся постоянной динамикой и направленными на достижение целей профессиональной деятельности (профессионального развития)» [8].

Проблемы, связанные с осуществлением, развитием и планированием профессиональной карьеры достаточно глубоко разработаны в зарубежной науке (Р. Арре, А. Гидденс, М. Драйвер, Р. Ларссон, Э. Шейн и др. [17]).

Изучение отечественной и зарубежной литературы позволило обнаружить разнообразие не всегда согласованных между собой подходов к изучению профессиональной карьеры. Это свидетельствует не только о недостаточной теоретической проработке проблемы, но и о сложности самого исходного понятия.

Указанное выше разнообразие трактовок карьеры во многом объясняется спецификой дисциплинарных ориентаций различных исследователей этого феномена. Вслед за С. Хаповой и др. [26], считаем необходимым уделить особое внимание рассмотрению главных характеристик основных дисциплинарных подходов к карьере. Однако, в отличие от других авторов, смысл данной работы мы видим не в том, чтобы показать перспективность изучения карьеры в русле междисциплинарного подхода. Напротив, мы постараемся заострить внимание читателя на базовых направлениях исследовательского поиска, который исторически ведется представителями той или иной конкретной науки. На наш взгляд, отечественным исследователям карьерной проблематики следует выбирать именно среди этих направлений, ведь в рамках некоторых из них очень многие вопросы еще не получили ответа.

Ниже, основываясь на изучении международного научного дискурса, мы рассмотрим три основных дисциплинарных ориентации в исследовании карьеры: психологи-

ческую, экономическую, социологическую. Далее мы более подробно сфокусируемся лишь на одной — социологической, поскольку именно она, по нашему мнению, в наибольшей степени отвечает потребностям развития, как отечественной социальной науки, так и практики управления человеческими ресурсами в российских фирмах. Наконец, в завершающей части работы будут предложены конкретные направления для дальнейшего социологического изучения карьеры в российском бизнесе, основанные на анализе теории «социального пространства» П. Бурдьё и на представлении о карьере как социальном институте.

Психологические аспекты анализа профессиональной карьеры

Психологический подход к карьере проистекает из самой сути психологической науки и определяется фокусом на индивидуальном переживании, личностном осмыслении трудового опыта, получаемого сотрудником. Личность рассматривается как «действующий и принимающий решение актор, в котором индивидуально-личностные и социальные факторы пересекаются» (Д. Супер и др.) [34]. В литературе отмечается [26], что два основополагающих направления психологической мысли в данной области изучения были сформированы за последние десятилетия, но отражают традиционные подходы психологической науки, уходящие корнями в конец 19 и первую половину 20 столетий.

Первое направление вытекает из традиционных теорий профессиональной ориентации и отражает интерес к тому, как индивидуальные различия, такие как психологические типы Юнга, личностные психологические качества (Л. Голдберг [21]), индивидуальные ценности, профессиональные интересы (Дж. Холланд и др. [23]) определяют трудовую деятельность индивида. Изучение ценностей в контексте профессиональной карьеры традиционно свойственно отечественной и зарубежной науке. Как правило, ценности определяются через оценку человеком значимости (или важности) лично для него некоторого объекта или явления (В. С. Магун [4]). Необходимо отметить, что проблематика ценностей исторически находится на пересечении психологической и социологической

дисциплин (М. Вебер, В. Знанецкий и др. [2]).

Другим направлением выступают теории, так называемой, гуманистической психологии, ставящие в центр внимания индивидуальные потребности (зачастую за основу берется теория А. Маслоу, который исследовал вопросы о мотивах и потребностях личности). Р. Уайт, У. Стоун [37] изучали потребность в действенности, как основу человеческой активности. Более современным направлением является исследование психологических аспектов так называемых «изменчивых» (protean) карьер (Р. Холл и др.). В данном случае исследователи интересуются тем, как личные потребности в самостоятельности, свободе и т. п. реализуются в рамках профессиональной деятельности индивида [22].

Экономический ракурс рассмотрения и анализа профессиональной карьеры

Для экономического взгляда на карьеру характерен анализ служебного продвижения сотрудника в контексте процессов производства, распределения и потребления ограниченных ресурсов. В экономике принято выделять четыре типа ресурсов: земля, труд (или человеческие ресурсы), капитал и предпринимательство. Большинство исследований карьеры сфокусированы на последних трех категориях, а конкретно: 1) на физическом и интеллектуальном труде, используемом для производства товаров и услуг; 2) человеческом капитале, отражающем знания и навыки, которые определяют эффективность производственной деятельности человека; 3) предпринимательстве, как способности интегрировать и комбинировать ресурсы различных типов для совершенствования производства, увеличения прибыли и т. п.

Первое направление разработок находит свое отражение в теориях стратегического управления человеческими ресурсами, которые занимаются вопросами достижения с помощью этого организационных целей [25]. Второе направление проявляется в теориях человеческого капитала, например, в теории Д. Беккера [12], который фокусируется на вопросах приобретения индивидами компетенций и знаний через образование и трудовой опыт, что, в конечном счете, реализуется в экономических дивидендах. Изуче-

ние процесса развития человеческих ресурсов представлены в работах Й. Бен-Порэта, М. Блауга, Р. Лэйарда, Дж. Минцера, Ш. Розена, Ф. Уэлча [31]. Последнее, третье направление представлено теориями «предпринимательских карьер» [33] и исследованиями в русле «социального предпринимательства» [35].

Социологический подход к карьере

Истоки изучения проблем профессиональной карьеры с социологического ракурса рассмотрения уходят корнями в исследование социально-профессиональной мобильности. Так, на перемещения людей по ступеням различных иерархий обращали внимание М. Гизо («церковная иерархия»), А. Токвиль («социальная иерархия»). Наиболее глубоко представления о мобильности были раскрыты позднее в трудах П. Сорокина, Т. Парсонса и их последователей: Р. Бендикса, П. Бло, О. Данкена, Э. Джексона, Г. Кроккета, С. Липсета и др. [13].

Среди отечественных исследователей проблем социальной и профессиональной мобильности наиболее известны Н. А. Аитов, А. И. Костенко, М. Н. Руткевич, Ф. Е. Удалов, Ф. Р. Филиппов, О. И. Шкаратан, А. Г. Эфендиев, В. Н. Шубкин и др. [7].

Глубокое всестороннее социологическое исследование процессов мобильности повлекло за собой изучение различных аспектов такого важного социально-экономического явления как профессиональная карьера.

Специфика социологического подхода к карьере, как и к любому социальному феномену, состоит в попытке «интерпретировать смысл социального действия и тем самым дать каузальное объяснение того, каким образом это действие проистекает и к каким последствиям приводит» (М. Вебер [36]). Французский социолог Пьер Бурдьё [14] был одним из первых в современной социологии, кто предложил свой взгляд на проблему изучения смысла действий социальных акторов. Оставив в стороне задачу по выяснению каузальных причинно-следственных связей, он сфокусировался на проблеме взаимодействия между индивидом и социальной структурой, пытаясь ответить на вопрос о том, каков характер их взаимосвязи и взаимовлияния. Применительно к карьере такая постановка

проблемы представляется в высшей степени интересной, поскольку позволяет не только сконцентрироваться на карьере как на индивидуальной траектории профессионального пути сотрудника в определенной структурной, экономической и т. п. среде, но увидеть карьеру в макросоциальном контексте — как инструмент воспроизводства и, возможно, изменения системы социальной стратификации. Подробнее о перспективах применения разработок Пьера Бурдьё и его последователей — ниже.

Пока же отметим, что для более глубокого понимания дисциплинарных различий между социологическим подходом к карьере и другими направлениями анализа, необходимо затронуть вопрос о соотношении понятий «профессиональная» и «внутриорганизационная карьера».

Профессиональная карьера характеризуется прохождением конкретным сотрудником в процессе своей профессиональной деятельности различных стадий развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост и т. д., наконец, уход на пенсию. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях (как коммерческого сектора, так и некоммерческого).

Внутриорганизационная карьера, как отмечает А. Я. Кибанов, включает «стадии и особенности развития работника в рамках конкретной организации» [3]. Причем, как правило, подразумеваются именно бизнес-организации.

Заметим, что менеджериальная литература, несмотря на свой зачастую междисциплинарный характер, ориентируется, в первую очередь, на карьеру во втором ее понимании, как «внутриорганизационного пути» сотрудника. На наш взгляд, это обуславливается практическими потребностями бизнес-организаций, связанными с важностью удержания талантливых сотрудников, обеспечения им оптимальных траекторий служебного роста и т. п. Вместе с тем, социологический взгляд на карьеру [11], связывает ее не столько с конкретной бизнес-организацией, сколько с более широким социальным контекстом, с социальными институтами, диктующими подчас единые правила и нормы карьерного

продвижения во многих предприятиях региона или страны в целом.

Выше сказанное не означает, что социологии следует отвернуться от изучения карьеры в рамках организации. Внутриорганизационная карьера — есть наиболее распространенный, но не единственный способ реализации профессиональной карьеры. Несмотря на широкую популярность так называемых, «новых теорий карьеры» [22], эмпирические исследования показывают, что как за рубежом, так и в России на сегодняшний день абсолютно доминирует внутриорганизационный тип карьеры [27]. По сути можно говорить о том, что два понятия «внутриорганизационная» и «профессиональная карьера», как правило, рассматриваются как синонимы, или же употребляется просто термин «карьера».

Таким образом, внутриорганизационная карьера — это основное поле развертывания профессиональной карьеры и потому, вне зависимости от дисциплинарных ориентаций исследователя, на наш взгляд, ее следует изучать в первую очередь. Однако социология призывает нас за локальным видеть проявление глобального: за отдельной организацией, механизмами и факторами карьерного продвижения, в ней практикующимися — узнавать черты макросоциального контекста. И в этом, по нашему мнению, состоит важная специфика социологического подхода к карьере.

Среди различных дисциплин, социология обладает особым и нераскрытым потенциалом в области исследования карьеры. Ниже мы постараемся показать перспективы применения общих социологических теорий для анализа профессиональной карьеры. Особое внимание будет уделено теории «социального пространства» Пьера Бурдьё.

2. Общие социологические теории как инструмент анализа карьеры: теория П. Бурдьё

В современной литературе все чаще отмечается, что в области исследований организаций и менеджмента существует возрастающий запрос на применение фундаментальных социологических концепций и «об-

щих социальных теорий» (*grand social theories*) в целях более комплексного понимания феномена карьеры [18].

М. Лонсбери и М. Вентреска [28] пишут, что «пришло время организационным теоретикам заострить внимание на более широких социальных структурах, вернуть «общество» в центр внимания». По нашему мнению, эти слова можно с полным правом отнесено к области изучения карьеры.

Таким образом, применение разработок фундаментальных социологических теорий, на взгляд современных авторов, способно существенно продвинуть проблемную область изучения карьеры. Под понятием «большие социальные теории» мы, вслед за К. Миллсом [30] понимаем теоретические конструкции, которые описывают и объясняют общие принципы функционирования и динамики существующего социального порядка (вместо того, чтобы объяснять отдельные части, эпизоды единого социального процесса (например, локализованные рамками бизнес-организации)).

На сегодняшний день среди «больших теорий» применительно к вопросам карьеры в литературы упоминаются следующие концепции: социальная теория Дж. Колмана [19]; теория структуризации Э. Гидденса [20]; теория социальных систем Н. Лумана [29]; теория практики, социальных полей и капитала П. Бурдьё [15].

В настоящей статье мы резюмируем наработки, представленные в литературе в области изучения карьеры и бизнеса в целом, в рамках теории П. Бурдьё. Также мы постараемся предложить наиболее перспективные направления дальнейшего развития этих разработок для изучения карьеры в российском бизнесе.

Разработка карьерной проблематики в контексте теории П. Бурдьё базируется на понятии «социальное поле», которое определяется П. Бурдьё как «структурированное пространство социальных позиций». В литературе выделяется ряд характеристик полей [9], среди которых необходимо выделить следующие:

- автономизация (большая или меньшая) относительно других полей;
- определение «ставок» игры и специ-

фических интересов, которые несводимы полностью к «ставкам» и интересам, свойственным другим полям;

— борьба за установление внутреннего деления поля на классы позиций (доминирующие и доминируемые) на основе аккумуляции и использования специфического для данного поля «капитала» (свойств, умений и т. п., которые признаются другими агентами данного поля как «ценные»);

— социальные представления о легитимности именно этого деления, разделяемые агентами данного поля).

Усилиями К. Чудзиковски, В. Майрхофера, А. Мейера, М. Иелатича и др. в мировой науке представлено теоретическое обоснование возможности рассмотрения феномена карьеры в рамках теории поля Бурдьё [18; 24]. Предложены и определены понятия «карьерное поле», «карьерное супер-поле», «карьерное под-поле». При этом «карьерное супер-поле» рассматривается как абстрактная конкурентная арена борьбы всех агентов, обладающих той или иной карьерой, а карьерные под-поля трактуются как типические структурные формы локальных контекстов этой «игры», ставка в которой — карьерное продвижение. Вопрос о рассмотрении бизнес-организации как относительно автономного социального и связанного с ним карьерного поля затрагивается, но не развивается.

С другой стороны, в работе М. Озбилзина, А. Татти и др. проработку и обоснование получила общая концептуализация бизнес-организации как социального контекста [32]. Однако не был актуализирован вопрос об изучении карьерного поля в рамках организационного пространства.

Хотя термин «карьерного капитала» введен в литературу, не было артикулировано два альтернативных его понимания, по нашему мнению, логически вытекающих из теории П. Бурдьё. Во-первых, карьерный капитал в качестве *результата* борьбы за позицию в данном поле (должность, репутация и т. п.) и, во-вторых, в качестве основных *условий* занятия агентом этой позиции (квалификация, связи и др.). В литературе применяется исключительно вторая трактовка «карьерного капитала». Важным ограничением представленных в литературе разработок является

недостаточное внимание к результатам эмпирического изучения карьеры, полученным в рамках других направлений исследований. В этой связи особенно перспективным представляется направление изучения индивидуальных факторов карьеры, которое имеет длительную историю. Одна из главных целей настоящей работы — показать перспективность анализа результатов эмпирических исследований в указанном направлении в контексте теории «карьерного капитала».

Относительно понятия «карьерный капитал» необходимо указать, что в зарубежной науке он в первую очередь связывается с накоплением индивидом, так называемого, «культурного капитала» (который обозначает трудовые умения и навыки в концепции П. Бурдье) [15]. Роль и значение социального капитала (связи и навыки общения, установления и поддержания полезных связей) практически не рассматривается.

Также отметим, что авторы, занимающиеся разработкой данной проблематики, сходятся в том, что карьерное поле, как и любой другой социальный контекст, должно исследоваться эмпирически.

Исходя из вышесказанного, мы делаем следующие выводы относительно перспектив развития области исследований карьеры с точки зрения теоретических положений концепции П. Бурдье и его последователей и, в первую очередь, теории «карьерного поля»:

Дополнительной проработки заслуживает вопрос об отдельно взятой бизнес-организации, как определенном карьерном поле. Это особенно актуально, поскольку на сегодняшний день наблюдается явный дисбаланс между, с одной стороны, явным доминированием внутриорганизационной формы карьеры, как в развитых, так и в развивающихся странах (что подтверждается эмпирическими исследованиями [27]) и, с другой стороны, недостаточной проработкой теории «полей» применительно к внутриорганизационной карьере.

Перспективным направлением дальнейшей работы является рассмотрение локальных карьерных полей в более широком социальном контексте. На сегодняшний день данный вопрос затронут в литературе, однако не получил достаточной проработки [24].

Считаем, что для изучения карьеры в российском бизнесе перспективными окажутся разработки отечественных социологов. В частности представляет интерес модель анализа социальной организации российских фирм, предложенная А. Г. Эфендиевым и др. [10] и опирающаяся на две основные оси анализа: «авторитаризм-демократия» и «достиженчество-недостиженчество (аскриптивность)». Перспективность такого подхода определяется учетом специфики исторически обусловленного социально-культурного развития российского общества. При этом социальная организация фирмы может рассматриваться в качестве социального контекста карьерного поля.

Изучение карьерного капитала (относительно новой сферы), по нашему мнению, следует вести с учетом достижений направления исследований индивидуальных факторов карьерного продвижения, как близкой по проблемной ориентации и значительно более проработанной предметной области. Работы по интеграции теоретической модели «карьерного капитала» с результатами теоретического осмысления и эмпирического исследования индивидуальных факторов карьерного продвижения пока проведено не было. Применительно к исследованиям карьеры в российском обществе необходимо уделить особое внимание вопросу о роли «социального капитала» в карьерном капитале сотрудников отечественных бизнес-организаций.

Для решения поставленных выше проблем и других задач, связанных с социологическим изучением карьеры, необходимо проведение эмпирического исследования данной проблематики на базе теоретических положений теории П. Бурдье и концепций «карьерного поля» и «карьерного капитала». На сегодняшний день ни в отечественной, ни в зарубежной литературе таких попыток не предпринималось.

Заключение

Таким образом, в рамках статьи, предложенной вниманию читателя, мы попытались представить дисциплинарный контекст исследований профессиональной карьеры в современной науке. В первой части работы, очертив общие контуры понятийного пространства исследований карьеры, мы сфоку-

сировались на трех основных дисциплинарных ориентациях в изучении интересующего нас феномена. В сравнительной перспективе были рассмотрены психологический, экономический и социологический подходы. Особый акцент был сделан на социологическом ракурсе изучения карьеры. Его важное достоинство, на наш взгляд, состоит в возможности увидеть социальную специфику карьеры, как института, обладающего во многом «над-» и «до-индивидуальной» логикой. По нашему мнению, именно социальный аспект анализа карьеры имеет особенно важное как практическое, так и теоретическое значение.

С точки зрения практической целесообразности данного подхода, необходимо отметить, что зачастую трудности отечественных бизнес-организаций в управлении карьерой сотрудников связаны с заимствованием западных рецептов, разработанных в условиях иной макросоциальной среды. Таким образом, выявление специфики «карьерных полей» российских бизнес-организаций (или отечественного «карьерного супер-поля», взятого как единое целое) позволит существенно продвинуть представления об эффективности тех или иных инструментов кадрового развития в российских компаниях.

С точки зрения развития теории и методологии социологии, исследование карьеры российских сотрудников с позиции общих социологических теорий является важным по двум причинам. Во-первых, бизнес-процессы и предприятия как таковые — один самый сложных объектов социологического исследования (особенно в России) в силу закрытости компаний, их нежелания и неготовности пускать внешних наблюдателей в свои локальные социальные миры с их противоречиями, конфликтами и компромиссами. Таким образом, само по себе обращение к бизнесу как проблемному полю социологии перспективно в целях обогащения последней новыми эмпирическими результатами и теоретическими моделями. С другой стороны, карьера имеет некоторую (хотя и недостаточную) степень изученности за рубежом. Существуют проработанные и зачастую апробированные в эмпирических исследованиях классификации факторов карьерного продвижения, механизмов служебного роста и т. п., которые было интересно сопоставить с российскими

реалиями. Возможность компаративного анализа карьеры в русле социологического подхода — еще один аргумент в пользу применения социологических теорий для анализа карьеры в российских бизнес-организациях как социального феномена.

Литература

1. Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б. С. Социологический словарь. — М.: Экономика, 2008.
2. Барзгова Е. С. Уильям Томас и Флориан Знанецкий: методологические ориентации чикагской школы. Курс лекций. / Американская социология (традиции и современность). — Екатеринбург: Деловая книга, 1997.
3. Кибанов А. Я., Дуркова И. Б. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. — М.: Инфра-М, 2011. — 312 с.
4. Магун В. С. Как меняются российские трудовые ценности. // Отечественные записки. — 2007. — №3.
5. Могилевкин Е. А. Определение целей и планирование карьеры в системе государственного и муниципального управления. // Актуализация потребности в личностно-профессиональном развитии государственных служащих. / Под общ. ред. А. А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2001. — С. 116–125.
6. Охотский Е. В. Служебная карьера. — М.: Экономика, 1998. — 302 с.
7. Руткевич М. Н., Филиппов Ф. Р., Социальные перемещения. — М, 1970.
8. Управление персоналом. / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ, 2002. — 560 с.
9. Шматко Н. А. Введение в социализм Пьера Бурдьё. Предисловие к книге П. Бурдьё «Социологии политики». — М.: Socio-Logos, 1993.
10. Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С., Гоголева А. С. Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства. // Мир России. — 2010. — №4. — С. 69–103.
11. Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С., Сорокин П. С. Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования. // Мир

России. — 2011. — №4 (в печати).

12. *Becker G. S.* Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. — Chicago, IL: University of Chicago Press, 1964.

13. *Bendix R.* Kings or people: Power and the mandate to rule. — Berkeley: University of California Press, 1980.

14. *Bourdieu P.* Outline of a Theory of Practice. — Cambridge, MA: Cambridge University Press, 1977.

15. *Bourdieu P.* The forms of capital. // Richardson J. G. (ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. — NY.: Greenwood, 1986. — Pp. 241–258.

16. *Bourdieu P.* The Logic of Practice. — Stanford, CA: Stanford University Press, 1990.

17. *Brousseau K. L., Driver M. J., Eneroth K., Larsson R.* Career pandemonium: Realignment organizations and individuals. // Academy of Management Executive. — 1996. — №4.

18. *Chudzikowski K., Mayrhofer W.* In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. // Human Relations. — 2011. — №64 (1). — Pp. 14–32.

19. *Coleman J. S.* Foundations of Social Theory. — Cambridge, MA: Cambridge University Press, 1990.

20. *Giddens A.* The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration. — Cambridge: Polity Press, 1984.

21. *Goldberg L. R.* Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. // Wheeler L. (ed.) Review of Personality and Social Psychology. — Beverly Hills, CA: SAGE, 1981. — Pp. 141–165.

22. *Hall D. T.* Careers In and Out of Organizations. — Thousand Oaks, CA: SAGE, 2002.

23. *Holland J. L.* A personality inventory employing occupational titles. // Journal of Applied Psychology. — 1958. — №42. — Pp. 336–342.

24. *Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M.* Career fields: a small step towards a grand career theory? // International Journal of Human Resource Management. — 2003. — Vol. 14. — Pp. 728–750.

25. *Jackson S. E., Schuler R. S.* Understanding human resource management in the context

of organizations and their environment. // Spence J. T., Darley J. M. and Foss D. J. (eds.) Annual Review of Psychology. — Palo Alto, CA: Annual Reviews, 1995. — Pp. 237–264.

26. *Khapova S. N., Arthur M. B.* Interdisciplinary approaches to contemporary career studies. // Human Relations. — 2011. — Vol. 64. — Issue 1. — Pp. 3–17.

27. *Lips-Wiersma M., Hall D. T.* Organizational career development is not dead: a case study on managing the new career during organizational change. // Journal of Organizational Behavior. — 2007. — Vol. 28. — Issue 6. — Pp. 771–792.

28. *Lounsbury M., Ventresca M.* The new structuralism in organizational theory. // Organization. — 2003. — №10 (3). — Pp. 457–480.

29. *Luhmann N.* Social Systems. — Stanford, CA: Stanford University Press, 1995.

30. *Mills C. W.* The Sociological Imagination. — NY.: Oxford University Press, 1959.

31. *Mincer J.* Schooling, experience and earnings. — NY., 1975.

32. *Ozbilgin M., Tatti A.* Book Review Essay: Understanding Bourdieu's contribution to organization and management studies. // Academy of management Review. — 2005. — №30 (4). — Pp. 855–877.

33. *Schjoedt L., Shaver K. G.* Deciding on an entrepreneurial career: A test of the pull and push hypotheses using the Panel Study of Entrepreneurial Dynamics data. // Entrepreneurship Theory & Practice. — 2007. — №31 (5). — Pp. 733–752.

34. *Super D. E.* A life-span, life-space approach to career development. // Brown D., Brooks L. and Associates (eds.) Career Choice and Development. — San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers, 1990. — Pp. 197–261.

35. *Tams S., Marshall J.* Responsible careers: Systemic reflexivity in shifting landscapes. // Human Relations. — 2011. — №64 (1).

36. *Weber M.* The nature of social action. // Runciman W. G. (ed.) Weber: Selections in Translation. — Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

37. *White R. W.* Motivation reconsidered: The concept of competence. // Psychological Review. — 1959. — Vol. 66 (5). — Pp. 297–333.

Поступила в редакцию

12 июля 2011 г.



Павел Сергеевич Сорокин — аспирант кафедры «Управление человеческими ресурсами» Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Pavel Sergeevich Sorokin — postgraduate student of «Higher School of Economics» National Research University «Management of Human Resources» department.

121108, г. Москва, ул. Герасима Курина, д. 14/1, кв. 97
14/1 Gerasima Kurina st., app. 97, 121108, Moscow, Russia
Тел.: +7 (926) 315-91-57; e-mail: pssorokin@mail.ru

**Санкт-Петербургский государственный политехнический университет,
кафедра «Финансы и денежное обращение»
проводят 24–26 апреля 2012 года
13-ю Международную научно-практическую конференцию
«ФИНАНСОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА»**

В рамках конференции планируется работа по следующим направлениям:

1. Государственные финансы и денежно-кредитная политика.
2. Финансы предприятий и организаций.
3. Управление инновационной и инвестиционной деятельностью.
4. Совершенствование банковской системы.
5. Развитие фондового рынка.
6. Международная интеграция и развитие финансовых отношений.

Контактные телефоны:
Тел.: +7 (812) 534-33-02 – Центр научно-технической информации
Факс: +7 (812) 552-85-88
E-mail: prus@onti.tu.neva.ru
