

На правах рукописи



Каграманян Эрик Васильевич

**САМОУПРАВЛЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ**

Специальность 22 00 08 - Социология управления

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степ.  
кандидата социологических наук



Пятигорск - 2009

Работа выполнена на кафедре социально-гуманитарных наук  
Пятигорского государственного технологического университета

Научный руководитель	доктор философских наук, профессор Адибекян Оганес Александрович
Официальные оппоненты	доктор социологических наук, профессор Напсо Марианна Даулетовна  кандидат социологических наук, доцент Давыдов Владимир Юрьевич
Ведущая организация	Шахтинский институт филиал ГОУ ВПО Южно-Российский государственный технический университет (Новочеркасский политехнический институт)

Защита диссертации состоится 30 октября 2009 года в 13-00 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212 194 01 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора (кандидата) наук при Пятигорском государственном технологическом университете по адресу 357500, Ставропольский край, г Пятигорск, пр 40 лет Октября, 56

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке ПГТУ по адресу г Пятигорск, пр 40 лет Октября, 56

Автореферат разослан 30 сентября 2009 года

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
доктор исторических наук, доцент



Г Н Рыкун

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Современные тенденции развития всех сфер человеческой деятельности, при всем их разнообразии и разнонаправленности, обладают одним общим свойством - возрастанием роли человеческого фактора. Мировое сообщество, хотя и с различной скоростью, активно продвигается по пути информационного общества, где человек, как носитель и генератор информации, выступает главным фактором производства. В этой связи можно предположить, что пристальное внимание к проблемам развития всех категорий персонала организации будет сохраняться на протяжении длительного периода времени как у нас в стране, так и в исследованиях зарубежных авторов. Одним из инструментов развития работника является его карьерный рост.

Карьера как объект исследования неоднократно присутствовала в различных научных работах как в России, так и за рубежом. Однако при наличии различных подходов и взглядов в зарубежных исследованиях они не отражают сложившихся в нашей стране условий и предпосылок, что существенно снижает уровень их практической применимости.

В то же время российские исследования преимущественно ориентированы на раскрытие механизма реализации отдельной личностью карьерного продвижения по служебной лестнице и факторов, его обуславливающих. При этом мало внимания уделяется проблеме управления другими формами карьеры. Подобное однобокое, чрезмерно зауженное понимание карьеры ограничивает предполагаемые результаты карьерного роста, что снижает общую эффективность управления персоналом организации.

Для рассмотрения карьеры как объекта управленческого воздействия необходимо точно определить все формы проявления карьерного роста. Ответить на исходный вопрос, что такое карьера, в чем она выражается, что является определяющим аспектом карьерного роста. При кажущейся простоте эти вопросы не имеют общепризнанного понимания, несмотря на частое употребление этого понятия в обиходе и высокий уровень их теоретических и практических проработок.

Карьера людей является немаловажным элементом всей практической жизни людей, познавательно значимым явлением. Глубина познавательного проникновения в нее позволяет людям вовремя и выигрышно распорядиться своей трудовой самореализацией, в то же время лучше решать кадровые вопросы. Этим и определяется ценность и важность диссертационной темы.

Изучение карьеры имеет управленческую ценность, а знание ее основательности и процессуальности - социологическую определенность. Зная виды, варианты, а также способы осуществления карьеры, можно улучшать использование человеческого потенциала организации, чем содействовать лучшему решению производственных, управленческих и

инновационных задач

Другим аспектом, приводящим к усилению внимания к проблеме карьерного роста, является кадровый кризис. Результаты проведенных экономико-социологических исследований показывают, что в России за последние 10 лет средняя численность квалифицированных кадров на предприятиях сократилась почти в 3 раза, а качественный уровень не соответствует предъявляемым требованиям. По существу мы имеем ситуацию, при которой предприятию просто неоткуда взять готового специалиста, а значит, карьерный рост остается единственным условием решения кадрового вопроса.

Не менее принципиальна и мотивационная сторона карьерного роста как фактора, обеспечивающего рост продуктивности персонала, особенно в условиях сформулированной руководством страны задачи увеличения производительности труда. С этой позиции поступательное движение означает, прежде всего, самоудовлетворение той работой, которую выполняет человек, формирование иных социально-психологических мотивационных факторов.

**Степень научной разработанности проблемы.** В научной литературе, как в нашей, так и в иностранной, отдельные факторы, определяющие эффективность карьеры, в той или иной форме затрагивались достаточно часто.

Несмотря на длительный период изучения понятия «карьера», это явление стало предметом научного исследования сравнительно недавно. В научном курсе «Менеджмент» выделено из его состава «Управление персоналом». Но эти области знаний сосредоточились на хозяйственной сфере, деятельности частных компаний.

В отечественной литературе советского периода «карьера» - термин, встречающийся достаточно редко, который употреблялся, как правило, по поводу осуждения «карьеризма». В И. Ленин сопоставлял между собой показатели профессиональной подготовленности и политической благонадежности кадров, но приоритетным считал преданность делу социализма.

Научное рассмотрение карьеры стало складываться в СССР в перестроечное время, когда часть партноменклатуры не поддержала инициатив М.С. Горбачева по облагораживанию социалистической системы. Следовало внести существенные изменения, результатом которых явилась система альтернативных выборов. Однако непредвиденные последствия породили новое направление карьерных устремлений - предпринимательское, оказавшееся в связи со способностями извлекать выгоду из приватизации части государственного имущества. Учет всех новшеств обязал уделить внимание карьерным продвижениям и ввел понятие «карьера» в состав научных, исследовательски значимых социальных явлений.

Карьера стала изучаться в психологическом, социологическом, профессиональном аспектах. Стали учитываться и юридические условия, не исключившие девиантные варианты действий. Отдельное внимание уделяется планированию, реализации планов, действиям в условиях неопределенности и риска и др.

Отечественные ученые учли западный опыт, сочетая его с культурными традициями России. В этой связи в первоочередном порядке следует указать обстоятельную работу, написанную в соавторстве М.Х. Месконом, М. Альбертом и Ф. Хедоури. О значимости этой работы можно судить по тому, что она была переиздана в 1997 г. Карьеру менеджера на личном примере описал Л. Якокка. Такая тема исследования продолжена и В.Ю. Ивановым.

В западных странах, США, где популярны труды Ф. Тейлора, А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак-Клелланда, Р. Лайкерта, В. Скиннера, В. Врума, Л. Портера и Э. Лоулера, разработана классификация штатных должностей в зависимости от сложности обязанностей и ответственности, исходя из которых, определяется заработная плата. В США существует закон о «Службе высших руководителей», в соответствии с которым осуществляется обязательная и периодическая аттестация чиновников и повышение их квалификации.

О различиях подходов к кадрам в Японии и США можно судить по работе У.Г. Оучи. Было сочтено целесообразным привлекать специалистов и компоновать «Управленческую команду» - Л. Томпсон.

Отечественные ученые не ограничились тем, что было в учебных руководствах западных авторов, они решились на собственный поиск оригинального западного опыта. В связи этим следует упомянуть А.А. Татарникова, который взял за сопоставление дел в США, Японии и Германии. На опыте США остановилась В. Розанова. Б. Шнайдер и Н. Шмитт к анализу отбора и оценке сотрудников добавили не содействие их должностному росту, а удержание сотрудников на занимаемых должностях. В отличие от них Н.С. Семикова, говоря о карьерном росте, подчеркнула возможность формирования «лояльности в компании».

В.В. Травин и В.А. Дятлов «Управление персоналом» назвали «Кадровым менеджментом», они описали основополагающие принципы отбора кадров. Как планируют карьеру в общем виде, показал Е. Комаров. Как делают карьеру в страховой компании, показала Т.Д. Шерет в кандидатской диссертации.

Своеобразие карьерного продвижения в России описала Е.Г. Молл. Она подчеркнула влиятельную роль личной близости с лицами, полномочными продвигать сотрудников, а также этнического фактора. Первый из этих моментов роднит Россию с Японией, а второй описывает различия с ситуацией в США.

Руководство для лиц, планирующих свой карьерный рост, составил

В А Поляков Проблемами планирования деловой карьеры занимался и Н П Беляцкий

Другая ситуация складывается с планированием карьеры партийной В имеющейся литературе анализируется только набор и отбор кадров В этом плане характерна работа А И Радченко, которого заинтересовал системный подход На основе опыта Северо-Кавказского региона издана интересная коллективная монография «Государственная кадровая политика и технология ее реализации (на опыте Северо-Кавказского региона)» Существенные выводы внес и М Н Руткевич, исследуя карьерные продвижения в результате выборов Об исследованиях «служебной карьеры» свидетельствует также сборник, вышедший под редакцией Е В Охотского

В результате исследований вопросов карьеры становилось ясным, что необходимо не только стремление к карьерному росту, но и дополнительная собственная подготовка, учеба, переподготовка, повышение квалификации, стажировка, апробация различных должностей На этот момент обратили внимание В К Тарасов, П Сенге, И П Пономарев, П И Иванов, А Арджирис, В П Малиновский, Е В Моргунов, Ю Ф Тельнов В работах указанных авторов социологический анализ карьеры личности проводился в рамках изучения трудовой активности человека в целом или как функционального элемента системы управления, что не позволяло взглянуть на карьеру с позиций комплексной оценки множества переменных факторов Эта ситуация свидетельствует в пользу необходимости дальнейшей разработки и исследования проблематики карьеры

**Объект исследования** - карьерный рост работников, специалистов, руководителей в разных сферах общественной жизни, отраслях производства с учетом различий в государственной и частной сфере хозяйственной деятельности

**Предмет исследования** – методы эффективного управления и самоуправления карьерным ростом в современных социально-экономических реалиях с учетом психологических и социальных факторов Использование этих методов раскрывает эффективность самоуправления и управления карьерой

**Цели и задачи исследования** Целью исследования является многостороннее, комплексное, но сущностное исследование карьеры с разделением субъективной устремленности в условиях современного социума

Исходя из сформулированной цели, в работе поставлены следующие задачи:

- провести анализ теоретических аспектов карьеры, в том числе уточнить понятие карьеры и рассмотреть ее типологию,
- определить механизмы карьеры на всех возможных ее этапах,
- оценить социальные детерминанты карьерного роста,
- исследовать стратегию планирования и реализации карьеры,

- проанализировать факторы, влияющие на целевые установки в рамках карьерного роста личности,
- рассмотреть организацию карьерного роста в условиях современного социума,
- дать оценку роли горизонтальной карьеры как инструмента развития работника и повышения эффективности использования персонала

**Гипотеза исследования** состоит в том, что эффективность самоуправления и управления карьерным ростом может быть повышена при правильном подходе к планированию карьеры с учетом всех детерминант. Управление карьерой должно основываться на более широком понимании исследуемого явления, что позволит повысить эффективность кадровой работы и обеспечить предприятие кадрами, соответствующими предъявляемым требованиям в современных условиях нарастающего кадрового дефицита.

**Теоретико-методологическая основа исследования** В работе применены распространенные общенаучные методы, включая методы психологического и социологического анализа. Это описание явлений, их элементно-структурное выражение, сравнения с обобщением, детерминация, умозаключения по аналогии.

Среди логических средств исследования - классификации, не только формально-логические, но и диалектико-логические. Обоснование предпочтенных позиций осуществлено в виде аргументаций, а это средство опирается не только на несомненные теоретические положения, но и на эмпирические факты. Учтено влияние базовых экономических факторов на организационные и управленческие явления, влияние на управление идеологических предпочтений.

В работе субъективный фактор подчинен объективному с учетом того, что у субъективного выбора всегда есть границы рациональности. При рассмотрении постановки кадровых вопросов в советское время учтены классовый фактор и установки партийного руководства.

Теоретическую основу исследования составляют сведения организационного, экономического, политологического, социологического и психологического порядка, а также влияние культурного фактора. Отмечена специфика разных стран с учетом их социально-политических и экономических основ.

**Эмпирическую базу исследования** составили сведения первичного и вторичного родов. Сведения первичного рода были собраны в ходе социологических опросов, которые проводились автором в 2006-2008 гг. методами анкетирования и интервьюирования. Эти опросы были проведены в ходе двух социологических исследований «Отношение к карьере и методам ее реализации родителей и их детей» и «Самоуправление карьерным ростом в системе современных требований рынка труда». В первом исследовании были проведены опросы различных семей в пределах

Северо-Кавказского региона Краснодарский и Ставропольский края, Карачаево-Черкесская и Кабардино-Балкарская республики, где присутствует большое число различных этнических групп, а значит, есть возможность проанализировать влияние национально-культурных факторов. В процессе исследования было опрошено 810 респондентов. Из них 216 отцов, 282 матери, 102 юноши и 210 девушек. В программу исследования вошли вопросы, касающиеся степени самостоятельного выбора молодыми лицами будущей профессии, а также влияния на этот процесс их родителей. По плану исследования осуществлено сравнение отношения к карьере и методам ее реализации родителей и их детей. Во втором исследовании осуществлены опросы работников предприятий региона Кавказских Минеральных Вод. В рамках данного исследования было опрошено 128 человек. Из них к административно-управленческому звену относились 48 человек. Необходимо было выявить соответствие знаний и умений работников современным технологическим требованиям, а также данные о планировании работниками собственной карьеры и ее реализации.

В состав сведений вторичного рода вошли результаты других социологических исследований, опубликованные в научных сборниках и журналах

- социологические исследования РАГС при Президенте РФ под руководством профессора В.Л. Романова по теме «Карьерная стратегия и служебная тактика в системе государственной службы»,

- исследование В.А. Ядова «Отношение к труду: концептуальная модель и реальные тенденции»,

- социологические исследования Института социально-экономических проблем народонаселения РАН под руководством д.э.н. Р.В. Рывкиной и О.А. Коленниковой, объединенные темой «Кадровый кризис на промышленных предприятиях»

**Научная новизна.** Изучение карьеры основано на комплексной оценке внешних, по отношению к личности, и внутренних детерминант карьерного роста, позволяющих выявить наиболее характерные результирующие воздействия. Сам объект исследования рассматривается в более широком смысле. При этом карьера выступает не только как форма личной активности человека по достижению индивидуальных целей, но и как инструмент формирования трудового коллектива, отвечающего сложившимся профессионально-квалификационным требованиям в условиях нарастающего дефицита кадров и необходимости роста эффективности использования рабочей силы.

#### **Основные положения, выносимые на защиту**

- 1 Карьера - понятие многоплановое, это объясняется обилием ее проявлений, множеством направлений и вариантов осуществления

- 2 Карьерный рост обусловлен как личным желанием, старанием, так и внешними обстоятельствами, ситуациями, которые могут быть как

благоприятными, так и неблагоприятными

3 Эффективность карьерного роста работника зависит от учета социальных факторов, формирующихся во внешней среде, при этом влияние микросреды значительно сокращается

4 Эффективное управление карьерой невозможно без пристального внимания к психологическим особенностям личности, а это требует серьезных изменений в системе подготовки управленческих кадров

5 В условиях кадрового дефицита профессиональная (горизонтальная) карьера способна обеспечить предприятие кадрами с заданным уровнем квалификации

**Теоретическая и практическая значимость исследования** заключается в позитивном значении его результатов для социологии управления, социологии образования, управления персоналом, теории государственного управления. Практическая значимость не только в развитии этих наук, но и во вкладе в развитие привычной методологии преподавания этих дисциплин, особенно когда вопрос касается подготовки управленческих кадров

Необходимо исследовать стратегии карьерного роста, результаты кадровой работы, так как от этих детерминант будет зависеть успешность работы коллектива, выполнение планов, осуществление инноваций

**Апробация работы** Текущие результаты работы докладывались на Юбилейной научной конференции на тему «Развитие социально-экономического партнерства и правовые отношения в сфере управления», состоявшейся 21 апреля 2006 г в Институте управления, бизнеса и права г Пятигорска

Работа рекомендована к защите кафедрой социально-гуманитарных наук Пятигорского государственного технологического университета

**Публикации** По теме диссертационного исследования опубликовано 8 научных работ, общим объемом 3,35 п л (в том числе 2 публикации, общим объемом 0,8 п л – в научных изданиях, рекомендованных ВАК РФ)

**Объем и структура работы** Диссертация состоит из введения, трех глав, включающих шесть параграфов, заключения, примечаний, библиографического списка и приложения. Объем диссертации составляет 180 страниц

## **ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во введении обосновывается актуальность темы исследования, оценивается степень научной разработанности проблемы, формулируются цели и задачи исследования, определяются объект и предмет исследования, описываются методологические основы исследования, раскрывается научная новизна, характеризуется теоретическая и практическая значимость исследования

Первая глава «Карьера как объект управленческого воздействия», состоящая из двух параграфов, посвящена анализу теоретических аспектов карьеры и факторов, мотивирующих карьерный рост человека в современных условиях

В первом параграфе «Теоретические аспекты карьеры: понятие, сущность, типология» раскрывается сущность карьеры, определяется ее предмет, обосновывается комплексность и многосложность явления карьеры

Термин «карьер» достаточно распространенный, имеет много смыслов и интерпретаций Он происходит от латинского слова *carvus*, что означает телегу, повозку Сходный итальянский термин *carriera* означает бег, жизненный путь, поприще В диссертации приводятся различные определения карьеры Автор выделяет 2 подхода к пониманию термина «карьер» 1) карьера – это деятельность человека, направленная на достижение личных целей в той или иной организации, 2) карьера – процесс формирования трудового коллектива, отвечающего сложившимся профессионально-квалификационным требованиям в условиях нарастающего дефицита кадров

В рамках профессионально-карьерного роста человек осваивает необходимую информацию, приобретает навыки, тем самым обеспечивая внутреннюю потребность к развитию и самосовершенствованию Положительные результаты, полученные в ходе этого освоения, составляют предмет карьеры Они зависят от способа деятельности, который определяется карьерными целями, средствами и действиями людей по достижению целей, а также объективными целями, определяющими ее развитие

Комплексность и многосложность явления карьеры проявляется в многообразии ее видов, а также различных подходах к ее классификации Для типологизации видов карьеры выделены различные признаки и критерии

С точки зрения индивидуальной профессионализации принято выделять профессиональную и должностную карьеры Первая из них имеет две модификации специализированная и неспециализированная По направлениям движения работника в структуре организации применяется выделение вертикального, горизонтального, центростремительного и ступенчатого типов По содержанию происходящих в процессе карьерного роста изменений обозначена следующая классификация карьеры властная, квалификационная, статусная, монетарная

Другим критерием классификации являются характеристики протекания процесса карьерного развития По данным признакам различают линейный и нелинейный типы карьеры По степени устойчивости, непрерывности карьера подразделяется на устойчивую и неустойчивую, прерывистую и непрерывную По скорости, последовательности

прохождения ступеней карьерной лестницы существуют виды суперавантюрный, авантюрный, типичный, последовательно-кризисный, прагматичный, отбывающий, преобразующий, эволюционный

Кроме вышеизложенного, применяется типологизация карьеры по признаку принадлежности к определенной отрасли профессиональной деятельности, определенной профессии (например, карьера менеджера, ученого, врача и т д )

Указанные классификации не претендуют на всеобъемлющий охват рассматриваемой проблемы, но позволяют сформировать понимание сложности и многогранности карьеры как объекта управленческого воздействия

**Во втором параграфе «Социальные детерминанты карьерного роста» анализируются роль и значение факторов, оказывающих влияние на эффективность карьерного роста**

Карьера формируется под влиянием множества факторов, действие которых обусловлено индивидуальными особенностями личности работника, стремящегося к карьерному росту, и среды, в которой развивается карьера Отталкиваясь от того, где, как, за счет каких факторов происходит формирование мотивационных аспектов, определяющих карьеру личности, следует выделять такие группы детерминант

- социальные детерминанты, складывающиеся под влиянием объективных условий окружающего мира,
- детерминанты, сложившиеся на основе коллективного сознания микросреды

Первая группа выделенных детерминант, в силу принципа обособления, не зависит от отношения отдельной личности В силу этого, данные факторы оказывают косвенное влияние на фактические действия человека Суть этого воздействия заключается в том, что первичные, т е сложившиеся на основе объективной реальности, детерминанты являются базой, ограничивающей варианты формирования вторичных детерминант, основанных на субъективном отражении и восприятии окружающего мира (вторая группа)

Первым фактором, определяющим активность человека, является социально-политическая система общественного устройства Современная социально-политическая система российского общества декларирует главным принципом свободу личности Это положение предопределяет возможность многовариантного поведения личности в вопросе своего профессионально-карьерного роста

Вторым моментом, мотивирующим карьерный рост человека в современных условиях, является совокупность социальных взаимоотношений и связей, существующая в нашем обществе

При этом следует учитывать, что окружающий мир каждый человек делит на две части Первой является макросреда, совокупность всех

отношений и связей между обществом в целом и отдельным индивидом. Главным отличием данных связей от спорадических является регулярность их осуществления, глубокое взаимодействие между участниками, структурированность процедурных моментов, предсказуемость реакции на различные варианты поведения. Это достигается в результате определения, функций, прав и обязанностей сторон, а также за счет значительной стандартизации действий в различных ситуациях.

Трансформация институтов российского общества серьезно сказалась на структурной организации общества в целом и мотивационной основы поведения отдельных социальных групп.

Причастность к тому или иному социальному слою в мотивации карьерного роста человека играет существенную роль как на этапе непосредственной реализации, так и в фазе формирования. В современном российском обществе выделяют пять социальных слоев: верхний, средний, базовый, нижний, а также «социальное дно».

Главной особенностью верхнего слоя общества является высокий уровень абстрагированности от всей остальной части российского населения, как результат, их действия детерминируются, в первую очередь, внутригрупповыми интересами и бюрократизацией организационных структур в современном обществе.

Для среднего слоя основу мотивации карьерного роста составляют утилитарные ценности, однако у многих представителей данной группы присутствует цель реализации своего личного творческого потенциала.

Базовый социальный слой является наибольшим по численности и имеет резкие отличия в системе социальных детерминант карьерного роста. Главное, что объединяет представителей базового слоя, это то, что их активность детерминируется не внутренней потребностью преобразования окружающей действительности в соответствии с собственным интересом, а все усилия направлены преимущественно на приспособление к возникающим изменениям.

Нижний слой замыкает основную, социализированную часть общества. Отличительными чертами его представителей являются низкий деятельностный потенциал и неспособность адаптироваться к жестким социально-экономическим условиям переходного периода. В экстремальных условиях не исключается участие этой части общества в стихийных выступлениях и бунтах.

Отличительной характеристикой «социального дна» служит изолированность от институтов большого общества, компенсируемая включенностью в специфические криминальные институты. Отсюда замкнутость социальных связей преимущественно рамками самого слоя, десоциализация, утрата навыков легитимной общественной жизни. Криминальное и теневое поведение его представителей существенно тормозит становление правового государства, рыночной экономики и

гражданского общества

Особую роль в детерминировании карьерного роста играет общественное сознание, включающее в себя совокупность основных общественных норм и ценностей. Принцип функционирования данного механизма заключается с одной стороны - в регламентировании социумом определенных ценностей, которым должен следовать человек в своих действиях путем закрепления их в общественном сознании, а с другой - выработкой целостной системы механизмов социального контроля и санкций, имеющих целью контроль над исполнением выработанных норм. Однако нужно учитывать, что человек - это не робот и не склонен действовать по заданным стандартам. Последнее определяется присущей каждой отдельной личности индивидуальной системой поведения и ориентацией на индивидуальную систему ценностей, в рамках которой он и осуществляет действия по обеспечению карьерного роста. Таким образом, нормативно-ценностную модель можно представить как образ личности, выражающий значимые представления о существующих нормах и ценностях, которые ориентируют поведение человека.

Однако современное состояние в России характеризуется ценностно-нормативной дезориентацией, которая оказывает отрицательное влияние на весь процесс формирования нормативно-ценностной модели личности. Причины этого кроются в двух факторах. Во-первых, произошел переход от одной социально-политической системы к другой. Во-вторых, на предшествующем этапе исторического развития существовали проблемы, связанные с осознанием отдельным человеком своей трудовой позиции в общей системе экономических отношений.

Эта проблема зародилась намного раньше, но результаты проводимых в советский период исследований обычно ретушировались, дабы скрыть результат или показать, что данная тенденция характерна лишь для отдельных антисоциальных личностей или крайне немногочисленных групп.

Непосредственно воспринимаемой частью окружающего мира является микросреда, так как вся совокупность общественных отношений не презентована каждому отдельному человеку. По мнению исследователя А. И. Китова, микросреда опосредует всю систему взаимодействия между индивидом и обществом в целом, а также является источником детерминирующих воздействий на человека.

В рамках анализа формирования и реализации карьеры отдельной личностью под влиянием микросреды рассмотрены ее наиболее важные элементы: трудовой коллектив, семья, ближайшее социальное окружение.

Трудовой коллектив представляет собой особую социальную общность отдельных личностей. При этом коллектив - это не просто группа индивидов, но определенная совокупность взаимоотношений, которая накладывает свой отпечаток на поведение людей, в него входящих. Система взаимоотношений в рамках трудового коллектива в настоящее время претерпела кардинальные

трансформации, вызванные в первую очередь возникновением частной собственности на средства производства

Что касается семьи – это малая социальная группа общества, основанная на супружеском союзе и родственных связях, на ведении общего хозяйства и взаимной моральной ответственности

Семья, как социальная группа, оказывает влияние на ее членов посредством системы внутренних социальных взаимосвязей и системы норм и ценностей, существующей в данной социальной общности. Однако ее влияние в ходе социализации ребенка на формирование его отношения к труду, карьерному росту в современных условиях все больше утрачивает свою роль. Если «в старой патриархальной семье сельского типа производственный опыт, трудовые навыки передавались из поколения в поколение. И тем самым семья играла главную роль в производственной подготовке поколений», то теперь роль родителей в формировании карьерных установок своих детей значительно снизилась.

Для анализа данного вопроса автором было проведено социологическое исследование, целью которого являлось выявление текущего положения в данной сфере применительно к Северо-Кавказскому региону, где присутствует большое число различных этнических групп, а значит, есть возможность проанализировать влияние национально-культурных факторов. По плану исследования осуществлено сравнение отношения к карьере и методам ее реализации родителей и их детей. На основании совпадений сделана попытка выявления наличия влияния или отсутствия такого. Обоснованность такого подхода подтвердилась целым рядом показателей.

В процессе исследования было опрошено 810 респондентов, что составило 312 семей. Из них 216 отцов, 282 матери, 102 юноши и 210 девушек.

При анализе данных было выявлено, что доля случаев, когда влияние родителей было очень низким или практически отсутствовало, в общем объеме составила 63,2%. При этом на юношей родители не оказывали значимого влияния в 66,1% случаев, а на девушек в 62,1%. Однако в оставшихся случаях нет оснований однозначно утверждать, что совпадения в ответах родителей и детей обусловлены исключительно влиянием первых. Вполне возможно, что в отдельных случаях такой результат является случайным или же идентичные установки в вопросах карьеры у родителей и детей сформировались независимо друг от друга под воздействием социального стереотипа, существующего в общественном сознании.

Не было выявлено и влияние национально-культурного фактора. Доля семей, где отсутствовало влияние родителей на процесс формирования у детей установок, влияющих и регулирующих будущую карьеру, составила от 65,3% (в русских семьях) до 61,9% (в семьях малых народов Северного Кавказа). Таким образом, можно предположить, что национальный фактор

все больше утрачивает свое значение в вопросе формирования и регулирования карьерного роста человека

Опираясь на результаты проведенного исследования, можно с достаточной обоснованностью предположить, что в современных условиях семья стала оказывать лишь незначительное, опосредованное влияние на формирование установок подрастающего поколения

Еще одним элементом микросреды, который был рассмотрен, является ближайшее социальное окружение человека, точнее, круг друзей, единомышленников, людей, входящих в те же «малые социальные группы», что и индивид. Малая группа «это двое или более лиц, которые взаимодействуют друг с другом, влияют друг на друга и воспринимают себя как "мы"». Эта группа характеризуется наличием прямого контакта между ее участниками. Благодаря этому внутригрупповое взаимодействие в них более персонифицировано, что облегчает идентификацию своих норм, ценностей, моральных принципов с общегрупповыми

Основываясь на известных данных о воздействии микросреды на трудовую активность человека, установлено, что институциональные взаимосвязи в рамках семьи детерминируют, в большей степени, выбор вида профессиональной деятельности. Но крайне слабо определяют количественные и качественные характеристики фактического карьерного роста. На данный аспект наибольшее детерминирующее воздействие оказывают межличностные отношения в рамках производственного коллектива. Именно в рамках трудового коллектива осуществляется основное детерминирующее воздействие на трудовую активность человека. Влияние социального окружения (круг друзей) на детерминацию карьерного роста человека в настоящее время является незначительным. В то время, как в восьмидесятые годы прошлого века на мужчин воздействие в большей степени оказывалось друзьями, а на женщин семьей.

**Вторая глава «Самоуправление карьерой: потенциал личности и факторы внешней среды»,** состоящая из двух параграфов, посвящена анализу проблемы планирования и реализации карьеры отдельной личностью, а также рассмотрению протекционистских факторов, оказывающих влияние на осуществление карьеры.

**В первом параграфе «Планирование и реализация стратегии карьерного развития»** отмечается, что планирование индивидуальной карьеры начинается с определения общей стратегии развития профессионально-должностного роста, после чего индивиду необходимо формулировать цели своего карьерного роста, исходя из собственных ощущений и воззрений.

По мнению автора, цели карьеры связаны с причинами, определяющими желания и потребности человека в получении интересной высокооплачиваемой работы, которая позволит достигнуть определенного статуса и положения в иерархической структуре организации.

Цели карьеры меняются с возрастом, а также по мере изменения различных личностных характеристик, в том числе профессиональных, психологических и других. Формирование целей карьеры является процессом постоянным. Одной из причин этого является как прохождение человеком различных этапов карьерного роста, так и изменение психофизиологических и социально-психологических характеристик личности в процессе жизни.

Процесс реализации карьерных интересов связан с личностными факторами, такими как потребности/мотивы, цели, уровень притязаний, самооценка, индивидуальные особенности. Роль этих факторов в карьере человека усиливается с его профессиональным и личностным ростом.

В диссертации приведена популярная в менеджменте классификация личности, согласно которой каждый человек в той или иной степени относится к одному из 6 типов личности: 1) реалистический, 2) исследовательский, 3) артистический, 4) социальный, 5) предпринимательский, 6) конвенциональный.

Для каждого из представленных типов характерны определенные склонности, определяющие сферу деятельности, где работник может достичь максимальной эффективности, в полной мере реализовать свой трудовой потенциал.

При определении целей человеку необходимо проанализировать систему потребностей, определяющих мотивационные установки его поведения.

Исследования вопросов мотивации имеют довольно внушительную историю в рамках развития менеджмента, широко и обстоятельно они представлены в работах ряда зарубежных и отечественных исследователей. Наибольшее распространение и признание получили следующие теории мотивации:

- классическая теория Ф Тейлора,
- иерархия потребностей А Маслоу,
- теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда,
- теория ERG К Альдерфера,
- двухфакторная модель Ф Герцберга,
- теория ожиданий В Врума,
- теория справедливости Дж Адамса,
- концепция постановки целей Э Лока,
- комплексная теория мотивации Л Портера и Э Лоулера,
- теория подкрепления В Скиннера

Использование в практике положений любой из перечисленных теорий предполагает знание того, какими мотивами руководствуется работник, поступающий на работу. К таким мотивам относятся автономия, функциональная компетентность, безопасность и стабильность, управленческая компетентность, предпринимательская креативность,

потребность в первенстве, стиль жизни, материальное благосостояние, обеспечение здоровых условий

Особое внимание в сфере профессионального продвижения уделяется и роли индивидуальных психологических особенностей личности в карьере

В основе типологии людей, строящих свою карьеру в зависимости от личных особенностей, лежат три характеристики

Одной из важнейших характеристик личности считается самооценка, которая строится на оценках индивида другими людьми и его оценивании этих других. Самооценка отражает уверенность человека в профессиональных и психофизиологических силах, а также самоуважение и адекватность восприятия. Наилучшим вариантом является самооценка, основанная на объективной оценке своих способностей и возможностей. Заниженная самооценка приводит к ситуации, когда человек заранее опускает руки, считая, что он ни на что не способен. Необоснованно завышенная самооценка чревата чрезмерными претензиями на внимание к своей персоне и опрометчивыми решениями.

Следующим фактором, влияющим на карьерный рост отдельной личности, является уровень притязаний. Этот фактор характеризует степень трудности тех целей, к которым стремится человек и достижение которых представляется человеку привлекательными и возможными. На уровень притязаний оказывают влияние динамика неудач и удач на жизненном пути, динамика успеха и неуспеха в конкретной деятельности. Высокий уровень притязаний толкает человека рисковать и ставить перед собой слишком сложные, нереальные цели, объективно может приводить к частым неудачам, к разочарованию. Низкий уровень притязаний, когда человек выбирает слишком простые, легкие цели, как правило, для него важнее не потерять достигнутое, избежать неудачи.

Последней характеристикой личности является локус контроля. Локус контроля отражает степень независимости, самостоятельности, а также активности человека в достижении своих целей, развитие личной ответственности за происходящие с ним события. Определены два вида локуса контроля и соответственно два типа людей:

- экстерналы - те, которые полагают, что происходящие с ними события являются результатом внешних сил, случая, обстоятельств, действий других людей и т.п.,

- интерналы - те, которые считают, что большинство важных событий их жизни было результатом собственных действий, они чувствуют свою ответственность за эти события и за то, как складывается собственная жизнь в целом.

Стоит учесть также выделение в психологии пяти разновидностей психических типов личности:

- психастенический,
- эпилептоидный,

- истерический,
- паранойяльный,
- шизоидный

Если сравнить все эти типы, можно сказать, что каждому из них характерен свой стиль поведения, а вследствие этого свой выбор профессии и интенсивность развития карьеры

**Во втором параграфе «Влияние протекционистских факторов на осуществление карьеры»** рассматривается взаимосвязь карьерного роста с протекционизмом и семейственностью

Первое из этих явлений выражается в стремлении найти посредников, способных оказать влияние на управляющих кадрами. В качестве таковых могут выступать члены семьи, люди из ближайшего социального окружения, сослуживцы. В связи с этим возникает альтернатива продвигать в должности действующего лично, в одиночку, или того, у кого «толкачи»

Несмотря на, казалось бы, объективный ответ, что протекционизм - это нежелательное проявление, оно не столь однозначно, особенно при примерном равенстве претендентов в профессиональном плане. В этом случае работник, принятый по протекции, имеет чувство долга, существенно влияющее на его лояльность, преданность руководителю.

По своей результативности использование родственных связей сильнее протекционизма, который осуществляется через третьих лиц. В частном секторе экономики, культуры никаких ограничений, препятствий для семейственности нет. Родственники могут свободно разделить официально имеющиеся у них акции совместного предприятия, входить в правление компании. Став администратором, можно брать на работу любого, без исключения, из членов семьи, а также дальних родственников.

Проблематична ситуация на государственных предприятиях, а также в системе государственного управления. В советское время родственник у высокого начальника мог работать только на низовой должности - рабочим, техником, но не заместителем его или начальником цеха. Линейное подчинение родственника родственнику исключалось. В основе такого положения - мнение, что вышестоящий к нижестоящему будет относиться нетребовательно, тем самым порождая бесконтрольность. При плохой работе его функции будут передаваться другим, но с выплатой той же самой заработной платы. Родственникам легче проявлять вольность, действовать с нарушениями законов.

Рассматривая проблему самоинициативного продвижения, автор обращает внимание на проблему купли выгодной должности. Невозможно увидеть объявления о продаже должности, а также о поиске нужной продающейся должности. Не бывает и открытых торгов. Но как показывает практика, такое явление присутствует, хотя, в большинстве случаев, скрыто от средств массовой информации и правоохранительных органов.

Особый интерес данная проблема имеет для северокавказских

республик и примыкающих территорий, когда, помимо корыстных побуждений, формируемая мотивационная основа поведения оказывается под влиянием ряда специфических детерминант, которые определяются этнокультурными особенностями народов, населяющих рассматриваемый регион, с учетом исламской религиозности и клановости. Однонациональность региона, клановость - благоприятные, а то и исключительные условия купли-продажи чиновничьих должностей.

В заключительной части параграфа приведены результаты проведенного автором исследования. В рамках данного исследования были опрошены 128 человек. Из них к административно-управленческому звену относились 48 человек. На вопрос «Хотели бы Вы продвинуться по служебной лестнице?» дали отрицательный ответ 33% опрошенных из состава административно-управленческого аппарата и 84% из числа рабочих. Особенно нужно отметить высокий уровень инертности по вопросу продвижения в рабочей среде. Возможной причиной данного положения является отсутствие объективных предпосылок, обеспечивающих формирование мотивационной основы. В первую очередь, это низкая финансовая привлекательность должности бригадира, отсутствие социальной значимости и при этом существенное повышение уровня ответственности.

Не смогли определить, достигли ли они своей цели в карьере, более половины из числа административного аппарата и почти 82% из числа рабочих. Одной из причин столь низкой заинтересованности в планировании карьеры является отсутствие понимания у работников исследуемых предприятий механизмов и принципов карьерного продвижения.

На основании данных проведенного исследования установлено, что карьерные цели значительной части работников не определены и, следовательно, их успешность в карьере можно поставить под сомнение. Подобная ситуация не может рассматриваться как удовлетворительная. Отсутствие профессионального развития работников не только негативно отражается на результатах их труда, но и ведет к снижению конкурентоспособности предприятия и экономики в целом. Такие факты дополнительно возвышают значимость научного изучения карьеры и пропаганды этих знаний.

**Третья глава «Концепция управления карьерным ростом подчиненных»**, состоящая из двух параграфов, содержит анализ действий должностных лиц по отбору кадров для последующего повышения их в должности, учитывая при этом возможность специальной, дополнительной подготовки работников.

В первом параграфе «Отбор персонала как фактор карьерного роста» рассматриваются сложившиеся способы определения достойных работников для выдвижения на более высокий пост.

Важным моментом принятия кадровых решений является оценка персонала, требующая осмысленных методик

Среди факторов, негативно влияющих на повышение качества оценки, является недостаточный уровень профессиональной подготовки работников кадровых служб В России сформировалось мнение о том, что их подготовка должна осуществляться в рамках экономических специальностей, так как деятельность по управлению персоналом в значительной степени связана с хозяйственной деятельностью организаций К тому же целевые ориентиры развития организации определяются чаще в экономических показателях, в которых в последующем оцениваются качество и результативность менеджмента Менеджеры, отвечающие за рассматриваемую сферу деятельности, должны обладать знанием природы человеческого ресурса, способны осваивать существующие и разрабатывать новые технологии управления людьми, которые выступают в качестве основы кадровой стратегии развития организации

Сегодня бесспорным фактом в среде руководителей различного уровня является понимание того, что человеческий ресурс - наиболее существенный фактор эффективности производства, который во многом определяет конкурентоспособность и успешность организации в целом

Возрастающая значимость человеческих ресурсов становится основой экономической целесообразности капиталовложений в человеческий ресурс, что обусловлено задачами привлечения в организацию лучшей по качеству рабочей силы, ее обучения, поддержания в трудоспособном состоянии, создания условий для более полного выявления ее личностного потенциала, развития

Оценка персонала теснейшим образом связана со всеми составляющими системы управления человеческими ресурсами При планировании карьеры оценка позволяет определить наиболее подходящую для сотрудника должность с точки зрения реализации и развития его профессионального потенциала, при заполнении вакансии - перевести того, кто обнаруживает максимальное профессиональное соответствие

Сочтено целесообразным осуществлять оценку персонала организации в рамках карьерного продвижения в трех направлениях деятельностном, психологическом и результативном

Оценка деятельности сводится к сопоставлению результатов труда каждого отдельно взятого сотрудника со стандартом работы, предусмотренным для той должности, которую он занимает Это позволяет своевременно внести корректировки в подготовку специалиста или в организацию его работы

Психологическая оценка предоставляет возможность изучить личностный деловой потенциал кандидата или сотрудника, понять индивидуальный стиль его деятельности, определить психологическое соответствие его намечаемой или занимаемой должности Она дает важную

информацию при выдвижении в резерв, при отборе и назначении на руководящие должности. Использование этой информации способствует более успешной адаптации в должности, позволяет наиболее эффективно использовать личностный ресурс сотрудника.

Оценка результатов работы предоставляет большие возможности для использования ее в целях развития персонала. Так, при зачислении в группу кадрового резерва и должностных перемещениях, наряду с количественными и качественными параметрами оценки труда, предусмотрена оценка по факторам, связанным с получением результата. Существенную роль при этом играет набор критериев оценки, периодичность ее проведения, состав экспертов.

В качестве методов оценки используют

- анкетирование,
- диагностическое интервью,
- практические ситуации,
- психодиагностические тесты.

Представленные методы оценок не отражают весь имеющийся инструментарий, однако, по мнению автора, именно комплексное использование четырех данных методов позволит сформировать наиболее точный профессионально-психологический портрет личности для принятия решений в отношении профессионально-карьерного роста.

Во втором параграфе «Методы активизации карьерного роста» рассматриваются варианты продвижения в должности работников через дополнительную, специальную подготовку.

Обозначены два основных подхода управления карьерой в организации: американский и японский. В первом случае ставка делается на претендента готового, во втором – осуществляется многосторонняя доподготовка, как правило, своего работника.

Важным условием обеспечения профессионально-карьерного роста работника является обучение. Обучение персонала – это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п. Процесс обучения человека протекает всю его сознательную жизнь. Первичное обучение осуществляется в школах, профессионально-технических училищах, техникумах, колледжах, лицеях. Вторичное обучение проходит в вузах, институтах и на факультетах повышения квалификации и переподготовки кадров, в учебных центрах. Уровень образования обуславливается требованиями производства, научно-техническим и культурным уровнем, а также общественными отношениями.

Следует различать три вида обучения:

- профессиональная подготовка кадров – приобретение базовых знаний, умений, навыков, направленных на выполнение определенных

производственных задач, подготовка считается законченной, если получена квалификация для осуществления конкретной деятельности,

- профессиональное совершенствование (повышение квалификации)-расширение знаний, умений, навыков в соответствии с изменяющимися требованиями производства, а также для стимулирования профессионального роста,

- профессиональная переподготовка (переквалификация) – получение знаний, умений, навыков и овладение способами обучения (поведения) для освоения другой профессиональной деятельности

Выделены методы профессионального обучения на рабочем месте К ним относят

- целенаправленное приобретение опыта,
- ротация,
- наставничество,
- групповое обучение

Целенаправленное приобретение опыта, или самообучение, занимает особое место в системе развития рабочей силы на предприятии В рамках практической деятельности сотрудники могут сами формулировать проблемы, возникающие по ходу работы, и самостоятельно искать пути их решения На основе этого можно выделить реактивное обучение Под реактивным обучением подразумевается выявление расхождений между поставленной целью и фактическим состоянием, последующие анализ и корректировка действий

Ротация означает перемещение сотрудника на новую работу или должность с целью получения дополнительной профессиональной квалификации, приобретения новых навыков и расширения опыта Перемещение работников необходимо вследствие того, что продолжительное пребывание работника в одной должности снижает мотивацию труда, ограничивает кругозор, вызывает стереотипизацию поведения В то же время ротация дает возможность сравнить ситуации, быстрее адаптироваться к новым условиям

Наставничество – широко распространенная форма обучения в советский период развития нашей страны Данное направление работы касалось нового пополнения, молодых кадров, которые прибывали из профессиональных школ, техникумов, и ориентировалось на содействие адаптации новичка в коллективе как профессионального рода, так и социального Главным отличием наставничества от других методов обучения является то, что обучение нового сотрудника происходит в рабочее время на рабочем месте с постоянной поддержкой более опытным и высококвалифицированным сотрудником

Групповое обучение представляет собой основу для организации совместной работы по повышению уровня профессионального развития Данный вид обучения в равной степени применим как для руководителей,

специалистов, так и рабочих. Для руководителей и специалистов одним из наиболее эффективных методов группового обучения является моделирование сложных ситуаций. Для рабочих групповое обучение может осуществляться в рамках создаваемых «кружков качества». Данная методика активно используется на предприятиях, применяющих японскую методику управления производством. Работа в «кружках качества» строится на обсуждении методов выполнения работы и путей их совершенствования.

Для повышения уровня развития персонала на предприятии могут применяться методы обучения с отрывом от производства. Наиболее перспективными направлениями в данном вопросе являются стажировка, а также семинары и тренинги.

Стажировка предполагает практическую учебу в дополнение к наличным знаниям и умениям в другом учреждении. В процессе стажировки обучаемые наблюдают за действиями прикрепленного руководителя, изучают служебные бумаги, получают консультации, советы. Весьма важно, чтобы стажер научился решать возникающие проблемы, это ценно для подключения его к процедурам поиска решений. Роль стажировки как способа приобщения к передовому опыту другой компании, особенно в России, возрастает, так как вузовская наука может отставать от жизни тогда, когда нужен современный, передовой опыт.

В состав дополнительного профессионального и управленческого обучения включаются семинары, тренинги. В их составе – получение оригинальной информации, обмен опытом, совместное решение практических и учебных задач. Их ценность в том, что участники ощущают заботу о себе высшего руководства, повышают свое «патриотическое» отношение к фирме, располагают себя к инновациям.

В параграфе положительно оценено наличие и действия самообучающихся организаций. От традиционной самообучающаяся организация принципиально отличается по множеству параметров. Наиболее важные среди них характеристики сотрудника (креативность, системное мышление, экспертные знания), а также организационная структура, организационная культура, лидерство, наделение сотрудников властью, контроль, коммуникация, отношение к конфликту, групповая работа, корпоративное обучение.

Идея самообучающейся организации, непрерывного самосовершенствования, обучения и самообразования работника как нельзя лучше соответствует потребностям современного российского предприятия.

Возможности формирования научающихся организаций в наших условиях тесно связаны не только с качеством человеческого капитала, но и со специфическими характеристиками отечественных менеджеров. Яркими отличительными их чертами являются творчество и самоотдача – качества, развитие которых стимулируется исключительно жесткой средой, в которой

они работают Предпринимательский дух у российских менеджеров также достаточно силен, даже в периоды наибольшего давления государства на личность инновационный потенциал не был потерян Руководителей отечественных предприятий отличает толерантность, более гуманное отношение к сотруднику по сравнению с аналогичным параметром европейской культуры и признание важности, наравне с профессиональными, личных качеств работников

Среди российских менеджеров преобладают специалисты с техническим образованием (что способствует развитию такого существенного для самообучающейся организации «умения», как системное мышление), однако ими признается важность образования и обучения управленческим навыкам и технологиям

Таким образом, можно сделать вывод, что, несмотря на сложность экономических, социальных и политических условий, в стране формируются определенные предпосылки для реализации концепции новой системы управления - самообучающейся организации на базе таких ситуационных факторов, как креативность, высокий уровень качества человеческого капитала, специфические характеристики отечественных менеджеров

В завершении параграфа указано, что карьерный рост может выражаться как в продвижении по служебной лестнице, так и в виде перехода из одной отрасли в другую Продвигаются в должностях и преподаватели школ и вузов, артисты, врачи, военнослужащие, работники органов государственного и муниципального управления, политические деятели В государственном секторе экономики, в государственной системе исполнительной власти, в правоохранительной системе, вооруженных силах дополнительную мотивацию для карьерного роста создают обучение, дополнительная подготовка, переподготовка, обязательное повышение квалификации, включая вариант с отрывом от производства

**В заключении диссертации изложены основные выводы, обобщения и предложения, вытекающие из результатов проведенного исследования**

**Основные результаты диссертационного исследования отражены в  
следующих публикациях**

1. Каграманян, Э.В. Социальные аспекты детерминации карьерного роста [Текст] / Э.В. Каграманян // Научные проблемы гуманитарных исследований: научно-теоретический журнал; Институт региональных проблем российской государственности на Северном Кавказе. – Выпуск 10 (17). – Пятигорск, 2008. – С. 91–97 – 0,45 п.л. – ISBN 978-5-89314-164-1.
2. Каграманян, Э.В. Мировая теория и практика управления карьерой и перспективы развития российских предприятий [Текст] / Э.В. Каграманян // Научная мысль Кавказа. Междисциплинарные и специальные исследования. - № 2(4). – Ростов-на-Дону: Изд-во СКНЦ ВШ ЮФУ. 2008. – С. 35–39. – 0,35 п.л.
- 3 Каграманян, Э В Управление деловой карьерой [Текст] / Э В Каграманян // Горизонты научных исследований (Сборник статей ученых, аспирантов и соискателей) – Часть 1 – Пятигорск Технологический университет, 2004 – С 260–264 – 0,35 п л
- 4 Каграманян, Э В Социальная позиция карьеры [Текст] / Э В Каграманян // Сборник научных трудов Юбилейная научная конференция на тему «Развитие социально-экономического партнерства и правовые отношения в сфере управления» 21 апреля 2006 г – Том 3 – Пятигорск Институт управления, бизнеса и права, 2006 – С 47–52 – 0,4 п л
- 5 Каграманян, Э В Способы самоинициативного продвижения в карьере [Текст] / Э В Каграманян // Сборник научных трудов Юбилейная научная конференция на тему «Развитие социально-экономического партнерства и правовые отношения в сфере управления» 21 апреля 2006 г – Том 3 – Пятигорск Институт управления, бизнеса и права, 2006 – С 52–59 - 0,4 п л
- 6 Каграманян, Э В Роль личностных качеств в формировании карьеры [Текст] / Э В Каграманян // Профессиональное образование – 2008 - № 7 – С 31–32 – 0,2 п л
- 7 Каграманян, Э В Психологические детерминанты карьеры [Текст] / Э В Каграманян // Сборник научных трудов – Том 7 – Пятигорск Институт управления, бизнеса и права, 2008 – С 37–44 – 0,7 п л
- 8 Каграманян, Э В Кадровый протекционизм [Текст] Э В Каграманян // Сборник научных трудов – Том 7 – Пятигорск Институт управления, бизнеса и права, 2008 – С 45–51 – 0,5 п л

Каграманян Эрик Васильевич

**САМОУПРАВЛЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРНЫМ РОСТОМ**

Специальность 22 00 08 - Социология управления

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени

кандидата социологических наук

---

Подписано в печать 18 09 2009 г. Формат 60×84/16. Бумага офсетная.  
Печать офсетная. Усл. печ. л. 2,1. Тираж 100 экз. Заказ № 1064.  
Отпечатано в типографии  
Пятигорского государственного технологического университета  
357500, Ставропольский край, г. Пятигорск, ул. 40 лет Октября, 56  
тел. (879-3)97-39-29, тел./факс (97-39-27)