

На правах рукописи



Овсейчик Наталья Владимировна

**КАРЬЕРНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ
В УСЛОВИЯХ СТРУКТУРНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ОТРАСЛИ
НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ
РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА
(НА МАТЕРИАЛАХ ЗАБАЙКАЛЬСКОЙ ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГИ)**

Специальность 22 00 04 – социальная структура,
социальные институты и процессы



АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Улан-Удэ - 2009

Работа выполнена на кафедре политологии и социологии
ГОУ ВПО «Бурятский государственный университет»

Научный руководитель: доктор философских наук, профессор
Осинский Иван Иосифович

Официальные оппоненты: доктор социологических наук, профессор
Чукреев Петр Александрович

кандидат социологических наук, доцент
Иванова Любовь Игоревна

Ведущая организация ГОУ ВПО «Читинский государственный
университет»

Защита состоится 30 октября 2009 г. в 10⁰⁰ часов на заседании
диссертационного совета Д 212.022.01 по защите диссертаций на
соискание степени доктора наук при Бурятском государственном
университете по адресу. 670000, г Улан-Удэ, ул. Смолина, 24 а,
конференц-зал.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Бу-
рятского государственного университета по адресу 670000, г. Улан-
Удэ, ул Смолина, 24 а

Автореферат разослан 29 сентября 2009 г

Ученый секретарь
диссертационного совета
доктор философских наук, доцент



А. М. Кузнецова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Карьера в настоящее время считается одним из ключевых показателей делового успеха человека и закономерным результатом его профессиональной деятельности, направленной на максимальную реализацию делового и личного потенциала индивида и связанной с системой его жизненных ценностей. В отличие от доперестроечного периода развития российского общества, когда это понятие имело для большинства людей негативный оттенок, ассоциируясь с таким явлением, как карьеризм, сейчас человек, делающий карьеру, рассматривается скорее как имеющий ориентацию на реализацию личного и профессионального потенциала. Успешный профессиональный рост позволяет человеку добиться признания своей неповторимости, значимости для других людей, для общества в целом и получить подтверждение в виде определенной компенсации. Карьера представляет собой не только процесс успешного продвижения по лестнице административной, социальной, профессиональной, имущественной и прочей иерархии с целью достижения желаемого статуса и соответствующего ему уровня жизни, но и собственные, индивидуально осознанные суждения человека о трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворенности трудом. Должностное продвижение в ходе карьеры обусловлено многими факторами, в том числе представлением человека о своей личности, индивидуальными профессиональными ценностными ориентациями, которые он воплощает в серию карьерных решений.

Радикальные перемены, происходящие в железнодорожной отрасли, существенно изменяют роль, место и образ управленческого персонала, вносят серьезные коррективы в содержание профессиональной деятельности. Осуществление реформирования отрасли невозможно без руководителей определенного типа – профессионалов, способных эффективно работать в новых условиях, без привлечения к управлению подготовленных специалистов, непосредственных участников производства. В сегодняшней ситуации четче и острее выявляются требования к руководителям и определяются задачи их формирования. Возникает необходимость уточнить систему личностных качеств и ценностей и привести ее в соответствие с изменениями стереотипа современного руководителя. В Концеп-

ции стратегической программы развития ОАО «Российские железные дороги» определены целевые ориентиры кадровой политики, в том числе и в области планирования и контроля карьеры руководителей отрасли. Специфика функционирования и управления железнодорожного транспорта накладывает отпечаток на особенности карьеры, соответственно возрастает потребность в многоаспектном изучении особенностей карьерных ориентаций руководителя отрасли разного уровня в процессе профессионального становления и роста.

Степень научной разработанности проблемы. Истоки изучения проблем профессиональной карьеры уходят в исследование феномена социально-профессиональной мобильности. Представления о мобильности были раскрыты в трудах П. Сорокина, Т. Парсонса и их последователей Р. Бендикса, П. Бло, О. Данкена, Э. Джексона, Г. Крокетта, С. Липсета и др.¹ Понятие социальной мобильности своим появлением на свет обязано русско-американскому социологу П. Сорокину, который в 1927 г. опубликовал книгу «*Social Mobility, Its Forms and Fluctuation*». Систематическое и глубокое исследование процессов социальной мобильности началось в послевоенный период 20-го столетия (50-60-е гг.). Одной из самых значительных работ о тенденциях социальной мобильности в США было исследование Э. Джексона и Г. Крокетта. Авторы выявили тенденцию к восходящей мобильности, которая, по их мнению, связана больше с добровольными перемещениями, чем со структурными изменениями. Позже это же положение подтвердилось многими исследованиями, проводимыми в США, Европе и бывшем СССР. Работа С. Липсета и Р. Бендикса о социальной мобильности в индустриальном обществе посвящена вопросам вертикальной мобильности: они изучали переход от физического к нефизическому труду, не учитывая особенностей перемещения из группы, например, коммерческих специальностей в группу профессий более интеллектуального труда. Американские социологи П. Бло и О. Данкен в своих трудах сделали ряд выводов о том, что предписанные признаки, а именно расовая принадлежность, религия, возраст, пол, национальность,

¹ Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество. М., 1992; Парсонс Т. Система современных обществ. М., 1997; Blau P. M., Duncan O. D. The American Occupational Structure. New York, 1967; Heath A. Social Mobility. London, 1981; Lipset S. M. and Bendix R. Social Mobility in Industrial Society. Berkeley, 1959; Duncan W. Management: ideas and action. New York, 1974.

могут служить эффективным механизмом распределения трудовых ролей, а, следовательно, влияют и на профессиональную карьеру, и на социально-профессиональную мобильность. В рамках структурно-функционального подхода к изучению соотношения социальной мобильности и карьеры наиболее авторитетной считается концепция представителя структурного функционализма Т. Парсонса. Социальная мобильность, по Т. Парсонсу, связана не только с переходом на новый уровень структурной организации общества, но и с изменением социальной роли.

В отечественной социологии понятие социальной мобильности долгое время не употреблялось. Изучение социальных перемещений, а наряду с ними и вопросов профессиональной карьеры началось в нашей стране лишь в последней трети прошлого столетия. Шестидесятые годы двадцатого века знаменуются бурным развитием профессий умственного труда, увеличением числа интеллектуальных видов деятельности, возрастанием численности высококвалифицированных специалистов. Достижения научно-технической революции вызывают рост численности научных работников, повышается социальный престиж высшего образования и научной деятельности. В стране проводится ряд социологических исследований социальных изменений. 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, В. Н. Шубкин и др.¹

Исследование процессов мобильности повлекло за собой изучение такого важного социально-экономического явления, как профессиональная карьера. В зарубежной психологии различные аспекты карьеры разрабатывались уже с середины прошлого столетия. Д. Браун, Дж. Голланд, Д. Сьюпер, Д. Тидман, Д. Холл, Дж. Э. Шейн и др.² В их трудах раскрываются вопросы мотивации карьеры.

¹ Аитов Н. А. Технический прогресс и движение рабочих кадров. М., 1972; Удалов Ф. Е. Труд руководителя. Поведенческий аспект. Нижний Новгород, 1995; Радаев В. В., Шкаратан О. И. Социальная стратификация. М., 1996; Шубкин В. Н. Социологические опыты. М., 1970; Руткевич М. Н. Общество как система. Социологические очерки. СПб., 2001; Филиппов Ф. Р. От поколения к поколению: социальная подвижность. М., 1989.

² Bordin E. Psychodynamic model of career choice and satisfaction // In D. Brown, L. Brooks (Eds.) Career choice and development. San Francisco, CA: Jasssey-Bass, 1984; Hall D. T. Careers in organization. Glenview, IL: Scott, Foreman, 1976; Holland J. L.

еры, механизмов карьерного роста, возможностей управления карьерой персонала в организации. Большое внимание уделяется факторам, способствующим успешному развитию индивидуальной карьеры, проблемам становления и развития личности в ходе профессионального роста, изучению барьеров этого продвижения. Проведена методическая работа по созданию исследовательского инструментария. На современном этапе можно выделить ряд зарубежных авторов, посвятивших свои работы различным аспектам карьеры: В. Берг, Ф. Беттджер, Э. Бэрри, Р. Кросс, Х. Маккей, Б. Швальбе¹.

Исследования в области карьеры в нашей стране имеют сравнительно недавнюю историю. Вплоть до 90-х гг. понятие «карьера» практически не использовалось. В лексиконе социальных психологов, социологов встречались главным образом термины «профессиональный жизненный путь», «профессиональная деятельность». В конце 80-х – начале 90-х гг. отечественные исследователи начали обращаться к проблеме карьеры и профессионального роста. Большое распространение получили работы в области управления производством, психологии профессиональной деятельности. В последние годы приоритетным направлением стало изучение карьеры работников государственной службы. В отечественной социологии исследователей карьеры наиболее заметны А. С. Гусева, И. Л. Добротворский, А. А. Зиновьев, В. А. Иглин, Б. В. Лытов, А. К. Маркова, Е. Г. Молл, В. И. Петрушин, В. А. Поляков, С. Н. Попов, С. И. Сотникова, А. А. Ушаков². В работах этих авторов сделан акцент на раз-

Making vocational personalities and environments. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall, 1987; Schein E. A critical look at development theory and research/ In D. T. Hall and Association (Eds.) Career development in organization. San Francisco, CA. 1986; Super D. E., Staritshevsky R., Matlin N., Jordan J. P. Career development. A self-concept. New York: College Entrance Examination Board, 1963; Tiedman D. V., O'Hara R. P. Career development. Choice and adjustment. New York: College Entrance Examination Board, 1963.

¹ Берг В. Карьера – суперигра. М., 1998; Беттджер Ф. Вчера неудачник – сегодня преуспевающий коммерсант. М., 1996; Бэрри Э. М. Карьера в рекламном агентстве. М., 1997; Кросс Р. Девять шагов к успеху. Минск, 1998; Маккей Х. Как уцелеть среди акул. М., 1991; Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. М., 1993.

² Гусева А. С., Иглин В. А., Лытов Б. В. Служебная карьера / под общ. ред. Е. В. Охотского. М., 1998; Добротворский И. 1001 путь к успеху. М., 2001; Зиновьев А. А. Логическая социология. М., 2008; Маркова А. К. Психология профессионализма. М., 1996; Петрушин В. Настольная книга карьериста. М., 2002; Поля-

работку технологий современной профессиональной карьеры, в то время как теоретические вопросы формирования и развития карьеры слабо затронуты

В работах В И Журавлева, Н А Захарова, Е А Климова, Е М Павлютенкова, А Д Сазонова, В Ф. Сахарова, В Д Симоненко, В А Сластенина, Н К Степаненкова, Н Н Чистяковой¹ большое внимание уделяется изучению методологических основ профессиональной ориентации. Поиски ученых направлены на уточнение понятийного аппарата, обобщение теории, принципов, методов, форм, на определение задач и структуры профессиональной ориентации.

Процессы формирования долгосрочных личных профессиональных планов на основе развития профессиональных интересов, предпочтений и намерений представлены в работах И В Бестужева-Лады, Г А Наместниковой, Е М Борисовой, В В Веселовой, Г П Логиновой²

Среди ученых Дальневосточного и Сибирского регионов, исследовавших те или иные аспекты профессиональной карьеры, можно отметить следующих Н Н Богдан, Т Г Гнедина, Е А Могилевкин, Т Х Невструева, Т А Терехова³

ков В А Технология карьеры М, 1995, Попов С Н Думаи и богатеи по-русски М, 1999, Моля Е Г Управление карьерой менеджера СПб, 2003, Сотникова С И Управление карьерой М, 2001, Ушаков А А Особенности национальной карьеры Как сделать карьеру в России М, 1991

¹ Журавлев В И Педагогика в системе наук о человеке М, 1990, Захаров Н А Специфика социальной системы в России Ижевск, 2000 Климов Е А Пути в профессионализм (психологический взгляд) М, 2003, Павлютенков Е М Управление профессиональной ориентацией в общеобразовательной школе Владивосток, 1990, Сахаров В Ф, Сазонов А Д Профессиональная ориентация школьников М, 1982, Симоненко В Д Профессиональная ориентация учащихся в процессе трудового обучения М, 1985, Сластенин В А, Каширин В П Психология и педагогика М, 2006 Чистякова Н Н Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи М, 1993

² Бестужев-Лада И В, Наместникова Г А Нормативное социальное прогнозирование Возможные пути реализации целей общества М, 1984, Борисова Е М, Логинова Г П Индивидуальность и профессия М, 1991, Веселова В В Билет в будущее М, 1990

³ Богдан Н Н Могилевкин Е А Кадровый менеджмент в вузе Владивосток, 2003 Гнедина Т Г, Невструева Т Х Динамика карьерных ориентаций личности руководителя Хабаровск, 2006, Могилевкин Е А Карьерный рост динамика, технология тренинг СПб, 2007, Терехова Т А Стратегии эффективного руководства психология возможного Чита, 2007

Однако при наличии общих аспектов карьерное движение зависит и от особенностей сферы деятельности, отраслевой структуры, соответствия личностных характеристик человека требованиям профессиональной среды, целей, установок, ценностей работника целям и задачам организации. Определение отраслевой специфики карьеры, с одной стороны, позволяет зафиксировать ее наиболее общие параметры, не зависящие от особенностей организации, с другой стороны, дает возможность определить влияние на карьеру фактора среды (конкретного профессионального пространства) и ситуации (особенностей развития организации в определенный период). Накопление исследовательского материала на примере разных отраслей и сфер деятельности даст возможность подойти к теоретическим обобщениям и сравнительному анализу, созданию технологических моделей управления карьерой.

Сотрудниками службы управления персоналом Забайкальской железной дороги проводилось комплексное социологическое исследование планирования и управления карьерой работниками отрасли. К научно-исследовательским центрам, изучающим данную проблему, относится отдел по формированию кадрового резерва персонала Забайкальской железной дороги, лаборатория социологических и психологических исследований Читинского института БГУ-ЭП. Значительное количество исследований не исчерпало проблему, скорее показало ее глубину и актуальность, определив спектр конкретных направлений анализа. Кроме этого, при формулировании задач исследования учитывались запросы отрасли и задачи, поставленные в «Концепции кадровой политики на железнодорожном транспорте России в период 2001-2010 гг.»

Объект исследования карьерные ориентации руководителя

Предмет исследования: характер и особенности карьерных ориентаций руководителя в условиях структурных изменений железнодорожной отрасли Российской Федерации

Цель исследования: выявить характерные черты, особенности и основные субъективные императивы карьерных ориентаций руководителей железнодорожного транспорта в условиях реформирования отрасли

В соответствии с целью были определены **задачи** исследования

- проследить генезис социальных концепций профессиональной карьеры как общественно значимого явления,

- обосновать типологию критериев классификации видов профессиональной карьеры,
- определить содержание и структуру карьерных ориентаций руководителя различных уровней в железнодорожной отрасли,
- раскрыть основные субъективные детерминанты карьерных ориентаций руководителя железнодорожной отрасли,
- выявить основные тенденции карьерных ориентаций руководителя-железнодорожника на современном этапе развития общества,
- на основе полученных результатов проведенного исследования разработать рекомендации для подготовки и составления кадровых программ, направленных на раскрытие творческого потенциала личности, определение оптимальной траектории индивидуальной профессиональной карьеры руководителя разного уровня

Гипотеза исследования. На современном этапе развития общества наличие карьерных ориентаций является необходимым условием формирования и развития личности руководителя в процессе профессионального становления и роста. Ведущие карьерные ориентации руководителей обусловлены структурными изменениями, происходящими в железнодорожной отрасли, спецификой профессиональной деятельности и взаимосвязаны с изменениями должностного статуса, возрастными параметрами, личностными и гендерными особенностями индивида.

Теоретическая и методологическая основа исследования. При решении поставленных задач автор использует философские и общенаучные подходы (анализ, синтез, обобщение, аналогия, классификация, диалектический, структурно-функциональный, исторический методы), а также эмпирические методы сбора, анализа и обработки полученных данных. Диалектико-материалистический метод познания, рассматривающий общественные явления в их взаимосвязи и развитии, конкретно-исторический, программно-целевой подходы, концепция развития сложных социальных систем в значительной степени определяют логику исследования. В работе использовались структурно-функциональный подход, разработанный Э. Дюркгеймом, Р. Мертон, Т. Парсонсом и основные положения которого применяются для анализа структуры профессиональной карьеры руководителей железнодорожной отрасли, теория успеха Д. Холла, которая в качестве наиболее важной переменной процесса развития карьеры выдвигает самоутверждение человека, теория

персонального развития Д Тидмана, позволяющая найти своеобразный баланс между профессиональным образом «Я» человека и ролевыми ожиданиями, предъявляемыми к нему профессиональной средой В основу типологии критериев оценки, а также классификации типов профессиональной карьеры положены теоретико-методологические положения теории идеальных типов М Вебера Теория П Сорокина о социальной мобильности позволила выявить ее связь с профессиональной карьерой

Эмпирической базой диссертационной работы являются результаты социологического исследования, проведенного автором в 2006-2008 гг на линейных предприятиях Забайкальской железной дороги с целью выявления субъективных императивов профессиональной карьеры руководителей Исследование проводилось методом анкетного опроса с применением квотной многоступенчатой выборки и с помощью методики Э Шейна «Якоря карьеры»

Исследованием было охвачено 305 человек в трудоспособном возрасте В данной работе применялся также вторичный анализ опубликованных результатов социологических исследований российских и зарубежных социологов

Научная новизна представленного диссертационного исследования заключается в следующих положениях

- уточнены теоретико-методологические подходы к изучению карьеры как социального явления,
- определены структура и содержание карьерных ориентаций руководителей железнодорожной отрасли,
- получены результаты, характеризующие взаимосвязь структуры и содержания карьерных ориентаций руководителей с возрастом и должностным статусом,
- выявлено влияние социальных, личностных и гендерных факторов на особенности отношения руководителя к карьере,
- впервые поставлена проблема изучения карьерных ориентаций руководителей в контексте организационной культуры железнодорожной отрасли,
- на базе введенного в научный оборот авторского эмпирического материала выявлены основные субъективные императивы карьерных ориентаций руководителей железнодорожной отрасли в условиях структурных изменений

Теоретическое и практическое значение диссертационной работы заключается в возможности использования ее положений и выводов для дальнейшего изучения карьерных ориентаций руководителя железнодорожной отрасли и при написании более крупных обобщающих трудов, посвященных проблемам управления карьерой. Полученные данные могут быть использованы работниками служб управления персоналом для решения вопросов планирования карьеры специалистов, в целях реализации эффективного профессионального и должностного роста, а также использованы для анализа и самоанализа ценностного становления личности руководителя, становления его в профессиональной деятельности, при проведении кадровых перестановок и формировании управленческой команды.

Теоретические положения и практические рекомендации диссертации могут стать основой для разработки программ и пособий для структур, занимающихся профессиональной ориентацией, трудоустройством и планированием карьеры специалистов, а также могут быть использованы в учебном процессе для чтения курсов «Социальная структура общества», «Социология труда», «Экономическая социология», «Экономика труда» и пр.

В соответствии с поставленной целью и задачами диссертационного исследования на защиту выносятся **следующие положения:**

1 Понятие профессиональной карьеры сформировалось на основе синтеза различных теоретических подходов. Социологическая наука представляет карьеру как часть процесса социально-профессиональной мобильности. Современная карьера осмысливается как продвижение индивидов по ступеням профессиональной, социальной, производственной иерархии. Карьерные ориентации отражают наличие приоритетных профессиональных потребностей в структуре личности, возникают в процессе социализации на основе и в результате накопления профессионального опыта и служат для управления, стабилизации и интеграции индивидуальной карьеры.

2 Критерии оценки карьерных ориентаций руководителей железнодорожной отрасли объединены в три основные группы: объективные, объективно-субъективные и субъективные. Классификация видов карьерных ориентаций взаимосвязана с типологией критериев. Объективные критерии характеризуют сложившиеся виды карьеры. Объективно-субъективные направлены в основном на сферу мотивации, а субъективные критерии отражают ценностные

ориентации и являются ориентирами для потенциальной карьеры. Ведущие карьерные ориентации руководителей обусловлены современными процессами изменений, происходящих в железнодорожной отрасли, спецификой деятельности, половозрастными установками.

3 Карьерные ориентации руководителей железнодорожной отрасли в социальном контексте – это сложное явление. Они играют роль социальных условий формирования и развития личности руководителя в процессе карьерного становления и роста. Каждая из них обладает стабильностью и изменчивостью, детерминированной влиянием внешних факторов. Структурные константы карьерных ориентаций руководителей железнодорожной отрасли тесно взаимосвязаны между собой и в реальности интегрированы в целостную систему, которая базируется прежде всего на комплексе социально-профессиональных ценностей. Интегрирование всех структурных элементов карьерных ориентаций приводит к формированию жизненной перспективы личности.

4 Наиболее значимые субъективные императивы карьеры руководителей железнодорожной отрасли репрезентируются по двум направлениям. В качестве целей социальной деятельности индивида выступают такие доминанты, как высокий уровень профессионализма, высокий материальный уровень, общественное положение. В качестве средств достижения этих целей выступают личные способности и качества, связи, поддержка влиятельных лиц, высшее образование. Именно этим императивам руководители железнодорожной отрасли отдают свое предпочтение. Особенности отношения руководителя к своим карьерным ориентациям определяются такими факторами, как пол, возраст, должностной статус.

Апробация результатов исследования осуществлялась через публикацию статей, выступлений на V Всероссийской научно-практической конференции «Кулагинские чтения» (Чита, 2005 г.), Всероссийской научной конференции с международным участием «Экономические, социокультурные, психологические проблемы развития железнодорожного транспорта: история и современность» (Омск, 2005 г.), Всероссийской научно-практической конференции ученых транспорта, вузов, НИИ, инженерных работников и преподавателей академической науки «Проблемы и перспективы развития Транссибирской магистрали в XXI веке» (Чита, 2006 г.), региональной научно-практической конференции «Развитие форм и со-

держания воспитательного процесса в высшей школе» (Чита, 2008 г.), региональной научно-практической конференции «Требование рынка труда к качеству подготовки специалистов» (Чита, 2009 г.) Основные положения диссертации отражены в 8 научных статьях, 2 из которых опубликованы в издании, рекомендованном ВАК

Структура диссертации обусловлена логикой исследования и включает введение, две главы, включающие шесть параграфов, заключение, список литературы и приложения. Общий объем диссертации составляет 174 страниц. Библиография включает 231 наименований литературных источников.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обоснована актуальность проблемы, определены цель, объект, предмет исследования, сформулированы гипотеза и задачи, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, представлены положения, выносимые на защиту.

В первой главе **«Теоретико-методологические основы исследования карьерных ориентаций руководителя в условиях структурных изменений отрасли»** представлен материал, раскрывающий междисциплинарный характер исследований карьеры, основные концепции карьеры, определены функции карьеры в профессиональном и личностном развитии, выделены критерии оценки карьерных ориентаций, показаны особенности карьерных ориентаций руководителя в системе железнодорожного транспорта.

В первом параграфе **«Понятие карьеры: основные подходы к ее изучению, взаимосвязь с социальной мобильностью»** представлен теоретический анализ работ, позволивший выделить тенденции исследования карьеры руководителя. Понятие карьеры в отечественной литературе до конца прошлого века носило негативный оттенок. Это объясняется тем, что во-первых, долгое время существовали запреты на научные исследования карьеры как таковой, превалировала идеологическая доктрина, что «советский человек работает не ради карьеры, а ради общества», во-вторых, иерархия должностей руководителей была прерогативой различных партийных комитетов, именно они выполняли функции организационного и идеологического сопровождения карьеры.

Среди отечественных исследователей феномена карьеры можно

назвать таких как В И Бакштановский, А С Гусева, А А Зиновьев, В А Иглин, Е Г Комаров, Б В Лытов, В И Петрушин, В А Поляков, Ю В Согомонов, А А Ушаков, В А Чурилов¹

Если рассматривать карьеру в широком смысле, то этот процесс представляет собой общую последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой) При этом карьера определяется динамикой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, форм социальной активности личности В более узком смысле понятие карьеры связывается с динамикой положения и активности личности в трудовой деятельности² Такое понимание карьеры осмысливается нами как смена индивидом в течение всей жизни его социальных позиций, социальных ролей и статусов

А К Маркова пишет, что сущностной составляющей понятия карьеры является продвижение, т е движение вперед Применяются и такие дефиниции, как рост, движение, переход, что, по сути, также означает продвижение³ Таким образом, карьера – это социальное продвижение, переживаемое человеком в течение жизни Но социологов интересует не только *социальное* в феномене карьеры Обычно карьере ассоциируют с профессиональной деятельностью индивида Поэтому в исследовании автор рассматривает карьеру как результат профессионального и должностного положения в жизнедеятельности индивидуума

Карьера детерминируется объективными и субъективными обстоятельствами жизнедеятельности того социума, в котором находится индивид, строящий свою карьеру По мнению Ф Р Филиппова, процесс построения карьеры представляет собой как бы селекцию наиболее талантливых, способных индивидов

В социологической практике понятие карьеры неразрывно связано с категориями, которые помогают характеризовать карьеру с

¹ Бакштановский В И, Согомонов Ю В, Чурилов В А Этика политического успеха М, 1997, Гусева А С, Иглин В А, Лытов Б В Служебная карьера / под общ ред Е В Охотского М, 1998, Комаров Е Управление карьерой // Управление персоналом 1999 №1, Петрушин В Настольная книга карьериста М, 2002, Поляков В А Технология карьеры М, 1995, Ушаков А А Особенности национальной карьеры Как сделать карьеру в России М, 1999

² Социальное управление словарь / под ред В И Добренкова, И М Степенкова М, 1994 С 67

³ Маркова А К Психология профессионализма М, 1996 С 123

различных сторон и способствуют лучшей интерпретации этого явления. Так, среди этих категорий можно выделить

- понятие *карьерного пространства*, представляющего собой относительно обособленную совокупность должностей профессиональной структуры, содержащую необходимые условия для реализации профессионального опыта специалиста

- понятие *карьерной среды*, которая характеризуется единством необходимых (карьерное пространство) и достаточных условий, созданных в организации для развития карьеры персонала

- понятие *профессионального престижа* и *престижа* вообще. Так, в социологии термин *престиж* обычно используется для характеристики различных видов трудовой деятельности и выражает отношение общества к конкретной специальности

- понятие *социально-экономического статуса*. Он характеризует позиции людей в стратифицированных системах, обусловленных престижем их профессии, уровнем образования, дохода и благосостояния.

Автор считает, что, рассматривая профессиональную карьеру в социологическом ракурсе, можно увидеть глубокую связь и аналогию, которая существует между категорией карьеры и категорией социальной и профессиональной мобильности.

Социальная мобильность представляет собой перемещение индивидумов в обществе между различными позициями в иерархии (иерархиях) *социальной стратификации*. Социальная мобильность предполагает движение вверх в различных иерархиях - *восходящую мобильность*, или вниз - *нисходящую мобильность* (оперируя этим определением, социологи изучают взлеты и падения индивидуальной карьеры, что представляет собой мобильность внутри поколения).

Во втором параграфе «**Железнодорожная отрасль как одна из форм социального института в условиях структурного реформирования**» рассмотрена отрасль как часть общественной системы. Особенность социологического анализа железнодорожного транспорта заключается в рассмотрении отрасли, во-первых, через систему деятельности и отношений, обеспечивающих его функционирование и развитие, во-вторых, через функционирование различных групп, организаций и институтов. В центре социологических интересов стоят процессы институционализации, сущность которых состоит в закреплении определенных форм поведения и создании структур, обеспечивающих поддержание стратегической, макро-

экономической и социальной стабильности в стране. Одним из таких институтов является железнодорожная отрасль как система социальных структур и функциональных нормативов деятельности, организации людей, средств деятельности, иерархии должностей и компенсаций (благ) и т.д.

В параграфе автором проанализированы общественные условия функционирования и развития различных систем отрасли, социальные и производственно-технические требования к железнодорожному транспорту, обусловленные развитием техники, роль системы железнодорожного транспорта в социализации личности, различные направления реформирования транспорта и его взаимодействие с различными социальными институтами. Социальная среда детерминирует развитие отрасли и определяет условия, в которых она функционирует.

В широком социальном контексте железнодорожная отрасль предстает как социально-профессиональное пространство, охватывающее и отдельных индивидов, и разнообразные железнодорожные учреждения и организации, социально-производственную структуру, образовательные процессы в системе производства (подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации и т.д.), разнообразные формы самообразования и т.д. Железнодорожная отрасль как одна из форм социального института охватывает собой все звенья и уровни многогранной социальной системы, в которой формируется, возобновляется и совершенствуется интеллектуально-творческий и профессионально-квалифицированный потенциал железнодорожного транспорта.

Системный анализ состояния железнодорожного транспорта России и тенденции его развития показывает, что, несмотря на его стабильную работу, для отрасли характерен ряд проблем. Реформирование железнодорожного транспорта – это институциональная реорганизация отрасли, направленная на повышение устойчивости и качества его работы для обеспечения благоприятных перспектив общенационального экономического развития, формирования гармоничной, адаптированной к специфике рынка и конкурентной среде транспортной системы.

Автор выделяет основные характеристики деятельности железнодорожных предприятий: функциональные, пространственно-географические, временные, социально-психологические и т.д.

Функциональные характеристики государствообразующая функция железнодорожного транспорта, значительная его власть по отношению к геополитическому и социокультурному вектору развития страны, территориально-интеграционная роль Пространственно-географические характеристики протяженность производственного пространства, удаленность большинства предприятий отрасли от культурных центров страны, разнообразие климатических условий, рассредоточенность предприятий Основными организационными особенностями предприятий железнодорожного транспорта являются высокий уровень автономности, централизации и иерархичности структурно-функциональной системы, стиль жизни железнодорожников

Анализ организационной культуры предприятий железнодорожного транспорта позволяет автору определить ее особенности закрытость, жесткую регламентацию служебных отношений, авторитарность и директивность стиля руководства ритуальность и традиционность образа жизни железнодорожников Это отражает несоответствие традиционной организационной культуры организационным изменениям В этой связи организационные изменения являются оптимальным способом повышения эффективности производственной деятельности предприятий железнодорожного транспорта и, соответственно, формирования новой благоприятной организационной культуры

В нашем исследовании выявлены специфические в социальном плане функции железнодорожной отрасли Во-первых, это профессиональная социализация Во-вторых, социально-селективная функция, которая заключается в избирательности отбора работников на железнодорожный транспорт в соответствии со здоровьем и профессиональными склонностями В-третьих, функция социальной мобильности Железнодорожная отрасль создает условия для упорядоченной и целенаправленной социализации и профессионализации, для иерархии статусно-ролевых положений, тем самым внося свой вклад в функционирование структуры отрасли, ее воспроизводство во времени В-четвертых, репродуктивно-познавательная функция, которая заключается в процессе отбора, упорядочения и целенаправленной передачи информации внутри соответствующих профессиональных структур отрасли В-пятых, это мотивационная функция, которая активизирует все компоненты железнодорожной

отрасли по созданию условий эффективной профессиональной деятельности В-шестых, функция духовности и новых знаний работников отрасли в целом и отдельных ее членов

Реализуя эти функции, железнодорожная отрасль оказывает глубокое воздействие на социальные процессы и духовную сферу общества в целом, дает возможность более эффективно управлять процессом социальной адаптации работников отрасли

В третьем параграфе **«Методы и инструменты социологического исследования»** выделены *предметный аспект* (реальные социальные противоречия, требующие решения) и *гносеологический аспект* (осознание общественной потребности в недостатке познавательной информации) проблемы исследования. В нашем исследовании *предметный аспект* – это несоответствие карьерных ориентаций руководителей-железнодорожников требованиям производства в период структурного реформирования отрасли и несоответствие притязаний руководителей реальному положению дел на производстве, *гносеологический аспект* – это недостаток информации о процессе перехода железнодорожного транспорта в новую организационно-правовую форму в условиях развития рыночных отношений и требований отрасли к руководителям

В качестве информационной базы и потенциальных источников необходимой первичной информации для предварительного анализа проблемной ситуации автором использовались

- Концепция стратегической программы развития открытого акционерного общества «Российские железные дороги»

- Программа структурной реформы на железнодорожном транспорте.

- отчеты Государственного комитета статистики по Читинской области об экономическом и финансовом состоянии предприятий ведущих отраслей Читинской области (железнодорожный транспорт)

- монографии, материалы авторских исследований, сборники статей, периодические издания

В качестве основного метода сбора информации о карьерных ориентациях был использован опросник «Якоря карьеры» Э Шейна (адаптация В А Чикер и В Э Винокур) Э Шейн выделяет восемь карьерных ориентаций («якорей») профессиональная компетентность, менеджмент, автономия (независимость), стабильность (места работы и места жительства), служение, вызов, интеграция, пред-

принимательство. Шкалы карьерных ориентаций включают в себя социальные установки, сформированные в процессе социализации и личностные проекты профессионального развития.

В исследовании приняли участие 305 респондентов Генеральная совокупность руководителей Забайкальской железной дороги составила 2 059. В выборку вошли руководители высшего звена (72 человека), руководители среднего звена (103 мужчины и 47 женщин) имеющие различный стаж работы в системе управления, молодые специалисты (49 человек), со стажем работы на дороге до 3 лет, и выпускники вуза (34 человека).

Перед проведением основной части эксперимента нами был проведен «ассоциативный эксперимент» с целью выявления представлений о том, какое значение вкладывают в понятие "карьера" руководители разных уровней высшего звена, среднего звена и выпускники вуза. Ассоциативный эксперимент использован в исследовании для изучения представлений о карьере, поиска ключевых стилей, изучения ценностно-ориентационного единства исследуемых групп.

Во второй главе «**Особенности карьерных ориентаций руководителя-железнодорожника в контексте структурного изменения отрасли**» рассмотрены критерии оценки и виды карьеры, эмпирически обоснованы объективные условия и субъективные факторы карьерных ориентаций руководителей в условиях структурного реформирования, выделены основные тенденции карьерных ориентаций руководителя в условиях структурных изменений отрасли.

В первом параграфе «**Критерии оценки и виды карьеры**» рассмотрены в качестве основополагающих критериев оценки карьеры объективные, объективно-субъективные и субъективные.

Среди *объективных критериев* оценки карьеры автор выделяет следующие: спрос на специалиста на рынке труда, высокий уровень профессионализма, квалификации, стаж, общественный или профессиональный авторитет, высокий уровень оплаты труда специалиста, характер динамики профессионального продвижения, роста.

Объективные критерии позволяют классифицировать профессиональную карьеру по самым различным основаниям.

- *обычная карьера* (типичная) – это профессиональное развитие с прохождением всех основных этапов профессиональной жизни,

- *стабильная карьера* (устойчивая) представляет собой пря-

мое продвижение от профессионального обучения к единственному и постоянному типу работы,

- *нестабильная карьера* (прерывная) характеризуется этапами профессиональных проб, за которыми следуют новые пробы «себя» в новой деятельности и т.д.

- *комбинированная карьера* означает комбинацию периодов стабильной профессиональной жизни и занятости и периодов безработицы или смены профессии, переориентации

Наряду с объективными критериями, предопределяющими формирование профессиональной карьеры, важную роль играют объективно-субъективные критерии. Среди этих критериев одним из самых главных при построении карьеры является *мотивация*.

Субъективные критерии объединяют в себе *ценностные ориентации, нормы, планы, желания и мечты*. На основе субъективных критериев предлагаются соответствующие виды карьеры: *жизненная* и *потенциальная*. Ожидаемая *жизненная карьера* – это идеальная, планируемая на отдаленную перспективу линия жизненной судьбы, измеряемая количеством достигаемых статусов и их рангом.

В рамках существующих критериев автором выделены основные факторы развития карьеры: *экономические* (определяют зависимость человеческого капитала от физического капитала – структура производства и структура занятости работников должны соответствовать потребностям рынка в товарах и услугах), *социально-психологические* (определяют профессиональный потенциал и профессиональные стремления индивида с точки зрения их способностей к профессиональному труду, навыков, взглядов, целей жизни, ценностей, поведенческих наклонностей, способов приспособления к окружающей среде), *социально-экономические* (уровень образования, квалификация работника, его материальная обеспеченность), *социально-демографические* (социальное происхождение индивида, его возраст, пол и т.п.), *социокультурные* (культура, социальное положение индивида).

Таким образом, карьера представляет собой достаточно сложный процесс самореализации и интеграции индивидов в сферу трудовой и профессиональной деятельности.

Во втором параграфе «**Объективные условия и субъективные факторы карьерных ориентаций руководителей в условиях**

структурных изменений железнодорожной отрасли» представлены результаты эмпирического исследования

Для определения социальных условий и факторов автором исследован эмпирический материал и сделаны следующие выводы у большинства респондентов есть цель в жизни и уверенность в ее реализации, наиболее значимые факторы, затрудняющие реализацию карьеры, – это здоровье и отсутствие благоприятных условий, достаточно высокий уровень удовлетворенности работой по всем группам респондентов, нет доминирующей тенденции в субъективной оценке целей карьеры, но выделены следующие стремления профессиональный рост, независимость и самостоятельность, самореализация, самоутверждение, уверенность в будущем, наиболее важные личностные характеристики для карьерного роста – профессиональная компетентность, ответственность и организаторские способности, ради карьеры опрошенные могли поступиться только привычным образом жизни и отдыхом, более половины респондентов отметили, что продвинулись по служебной лестнице и приобрели вес и влияние в организации. Таким образом, анкета позволила выявить следующие параметры карьерного пути у руководителей железнодорожной отрасли: довольно динамичный процесс карьерного роста, соответствие осознанного планирования карьеры стадиям карьеры, влияние возрастных, статусных и гендерных факторов на оценку различных параметров карьеры.

В рамках проведенного эксперимента с использованием метода сбора информации опросника «Якоря карьеры» Э. Шейна диссертантом получена частота выборов карьерных ориентаций руководителей всех исследованных групп. По степени значимости для респондентов они распределились следующим образом: служение, интеграция стилей жизни, профессиональная компетентность, стабильность, вызов, автономия, менеджмент, предпринимательство.

Служение является ведущей карьерной ориентацией в целом по выборке руководителей железнодорожного транспорта (основными целями и ценностями является «работа с людьми», «служение человечеству», «помощь людям», «желание сделать мир лучше» и т.д.). Содержание ориентации «служение» соответствует системе терминальных ценностей и может быть отнесено к ценностям социализации. В структуре мотивов целевая направленность служения отражает мотив принадлежности, что связано и со спецификой корпора-

тивной культуры железнодорожной отрасли

Вторая по частоте выборов карьерная ориентация – *интеграция стилей жизни*. Она отражает потребность в сбалансированности различных аспектов жизни: семья, карьера, самореализация и т.д. Содержание этой карьерной ориентации включает в себя различные ценности, которые не могут быть отнесены только к ценностям адаптации, социализации или индивидуализации.

Профессиональная компетентность – третья по частоте выборов карьерная ориентация, связана с талантами и способностями в определенной области, стремлением их реализовать, стать мастерами своего дела, достичь профессионального статуса. Данная ориентация отражает мотив достижения и ценности индивидуализации (самореализации).

Карьерная ориентация *стабильность* обусловлена потребностью в безопасности и стабильности для того, чтобы будущие жизненные события были предсказуемы, она отражает ценности адаптации. Различают два типа стабильности – стабильность места работы и стабильность места жительства.

Основные ценности *вызова* как карьерной ориентации – конкуренция, победа над другими, преодоление препятствий, решение трудных задач. Новизна и разнообразие имеют наибольшую ценность. Ценности индивидуализации, мотив достижения и власти.

Для личности с ориентацией *автономия* (независимость) главное – освобождение от организационных правил, предписаний и ограничений. Если такая ориентация сильно выражена, то личность готова отказаться от продвижения по служебной лестнице и от других возможностей ради сохранения своей независимости. Ценности самореализации, мотив достижения в профессиональном плане.

Менеджмент – ориентация на интеграцию усилий других людей, полнота ответственности за результат и соединение различных функций организации. Понимание этой карьерной ориентации связано с возрастом и опытом работы, требует наряду с аналитическими способностями навыков межличностного общения, эмоциональной уравновешенности. Цель – должность, на которой можно будет управлять различными сторонами деятельности предприятия. Ценности самореализации, мотив достижения и власти.

Карьерная ориентация *предпринимательство* включает в себя стремление создавать и предпринимать что-то новое, преодолевать препятствия, готовность к риску. Личность с такой ориентацией не желает работать на других, но хочет создавать свое дело, финансовое богатство. Отражает ценности социализации и самореализации. Мотивы достижения и власти.

Структура карьерных ориентаций руководителей железнодорожного транспорта обладает особенностями, связанными с профессиональной и управленческой средой в системе железных дорог. Выбор частоты соответствует ценностям социализации, самореализации и адаптации, мотивам достижения, аффилиации и власти.

В карьерных ориентациях в зависимости от возраста и статуса прослеживаются следующие пропорции: с повышением статуса и возраста становятся все более устойчивыми карьерные ориентации – служение, профессиональная компетентность, стабильность (особенно места работы). С возрастом уменьшаются выборы карьерных ориентаций – менеджмент, вызов и предпринимательство. Наиболее устойчивой карьерной ориентацией для выборки женщин является интеграция стилей жизни.

Корреляционный анализ (по критерию Пирсона) позволил выявить взаимосвязи карьерных ориентаций во всех исследованных группах. В результате полученных данных установлено:

- существуют значимые положительные корреляции между удовлетворенностью потребности в признании и карьерными ориентациями менеджмент, служение, вызов и отрицательные корреляции этой потребности с автономией и стабильностью,

- существуют положительные корреляции между карьерными ориентациями профессиональная компетенция, вызов, служение и мотивацией достижения. Выявлены отрицательные корреляционные связи между мотивом избегания неудач и карьерными ориентациями автономия, стабильность, стабильность места жительства, интеграция стилей жизни, предпринимательство.

В третьем параграфе «**Основные тенденции карьерных ориентаций руководителя железнодорожной отрасли**» показана функциональная особенность железнодорожного транспорта со специфическим режимом труда и отдыха, отношением ко времени как ведущему организационному фактору.

Рассмотрение карьеры не только как процесса, но и как резуль-

тата этого процесса позволило выделить основные тенденции карьерных ориентаций руководителя-железнодорожника

1 Для руководителя характерны типичные карьерные ориентации, отражающие социально-экономическое состояние общества, и приоритетные карьерные ориентации, зависящие от специфики профессиональной направленности отрасли

Изменение социально-экономической ситуации в российском обществе повлекло за собой трансформацию ценностного сознания россиян, что привело к формированию новых карьерных ориентаций. В основе карьерной мотивации руководителей лежит взаимосвязь следующих компонентов: материальное благополучие, самореализация и престиж как основа высокого социального статуса. Помимо этого особенности функционирования и управления железнодорожной отраслью накладывают отпечаток на особенности карьеры.

- работник в организации с четко очерченной регламентирующей деятельностью, жесткой связью всех элементов организации строгими правилами и процедурами начинает карьеру снизу и поэтапно поднимается вверх по карьерной лестнице,

- карьера работника подчинена запросам организации и исключает необоснованные скачки и взлеты,

- карьерное продвижение осуществляется в соответствии со стажем работы

2 Достижение руководящей должности происходит в первую очередь за счет личностного потенциала – наличия определенных способностей, задатков и других индивидуальных особенностей

На основе анализа общих функциональных обязанностей руководителей отрасли выделен ряд требований к их индивидуальным особенностям: интеллектуальный потенциал, эмоциональная устойчивость, умение и готовность действовать в непредвиденных ситуациях, структурные личностные характеристики, черты характера и темперамента (общительность, социальная смелость, способность к лидерству, дипломатичность, радикализм), конструктивный стиль поведения в конфликтной ситуации, самоконтроль поведения в профессиональной деятельности, эмоциональной сфере и межличностных отношениях. Существуют противоречия между личностными характеристиками руководителей, которые отражены в руководящих документах отрасли по кадровой политике, и требованиями традиционной организационной культуры предприятий желез-

ных дорог, а также несоответствие их параметрам предпринимательского типа руководителя в новых рыночных отношениях

3 Степень осознанности приоритетной карьерной ориентации содержательно определяет профессионализм руководителя

Говоря об особенностях сознания и поведения, которыми должны обладать руководители с точки зрения соответствия времени структурных изменений в железнодорожной отрасли, мы предлагаем следующие показатели самооценка здоровья, самооценка экономического статуса семьи, самоидентификация с отраслью, ощущение себя причастным к ее успехам и проблемам, стремление к профессиональному и должностному росту, степень развитости мотивации, к признакам которой можно отнести умение работать и желание хорошо зарабатывать, соревновательность, активность инновационного мышления и поведения, стиль поведения руководителя по отношению к подчиненным, умение организовать труд подчиненных и др

Происходящие процессы реформирования в отрасли требуют практически от каждого работника изменения своего отношения к действительности, т е более или менее крутой ломки стереотипов, формировавшихся на протяжении многих лет От человека требуется больше индивидуальной инициативы, принятия на себя ответственности за собственные действия, более глубокой рациональности в оценке реальных ресурсов для достижения поставленной цели

4 Гендерная специфика карьерного пути руководителя железнодорожника

Предприятия железнодорожного транспорта, как правило, имеют смешанный в половом отношении тип организаций, где и мужчины, и женщины играют существенную роль в формировании специфики трудовых отношений, осуществлении трудового процесса организации Управление такими организациями требует учета гендерных аспектов поведения, понимания характерных различий мировосприятия и жизнеустремленности работников-женщин и работников-мужчин, а также особенностей их взаимодействия друг с другом Гендерная специфика проявляется, во-первых, в противоречии между возможностями раскрытия индивидуальности и половыми ограничениями, которые закладываются организационной культурой, обществом и носят стереотипный характер, во-вторых, в большей мобильности женщин, их более длительной и поздней карьере

В заключении диссертации обобщены итоги исследования и сформулированы выводы

Основное содержание исследования отражено в следующих публикациях:

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК:

1. Овсейчик Н В. Карьерные ориентации и жизненные цели работников железнодорожного транспорта / Н.В. Овсейчик // Вестник БГУ. Сер. Социальная работа, психология. – Улан-Удэ: Изд-во Бурят. гос. ун-та, 2007. – Вып. 4 - С.96-98.

2. Овсейчик Н.В. Особенности карьерных ориентаций руководителя в условиях структурных изменений отрасли (на материалах забайкальской железной дороги) / Н.В. Овсейчик // Вестник БГУ Сер. Философия, социология, политология, культурология – Улан-Удэ. Изд-во Бурят гос. ун-та, 2009 – Вып. 6 а - С. 193-196

Статьи в научных журналах и сборниках:

3 Овсейчик Н В Формирование профессиональной компетентности будущих инженеров / Н В Овсейчик // Кулагинские чтения V Всерос науч -практ конф – Чита, 2005 – С 142-146

4 Овсейчик Н В Формирование профессиональной компетентности при подготовке специалистов / Н В Овсейчик // Экономические, социокультурные, психологические проблемы развития железнодорожного транспорта история и современность материалы Всерос науч конф с междунар участием – Омск, 2005 – С 137-139

5 Овсейчик Н В Формирование профессиональной компетентности как одна из проблем высшей школы в период реформирования железнодорожного транспорта / Н В Овсейчик // Современные проблемы экономики и управления железных дорог России сб науч тр – Чита, 2006 – С 176-180

6 Овсейчик Н В Структура и компоненты профессиональной деятельности инженера / Н В Овсейчик // Проблемы и перспективы развития трансибирской магистрали в XXI веке тр Всерос науч -практ конф ученых транспорта вузов, НИИ, инженерных работников и преподавателей академической науки – Чита, 2006 – С 225-228 Т 2

7 Овсейчик Н В Психосемантический аспект отношения к карьере / Н В Овсейчик // Развитие форм и содержания воспитательного процесса в высшей школе тр регион науч -практ конф – Чита, 2008 – С 103-109

8 Овсейчик Н В Вопросы формирования карьерных ориентаций специалистов в современных условиях рынка труда / Н В Овсейчик // Требование рынка труда к качеству подготовки специалистов тр регион науч -практ конф, посвящ 50-летию Читинского института БГУЭП – Чита, 2009 – С 58-67

Подписано в печать 28 09 2009 Формат 60 х 84 1/16
Усл печ л 1,6 Тираж 100 экз Заказ 517

Издательство Бурятского госуниверситета
670000, г Улан-Удэ, ул Смолина, 24 а