

На правах рукописи

Митюнина Светлана Вячеславовна

МОДЕЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ ЛИЧНОСТИ

Специальность: 22.00.08 – социология управления

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

Нижний Новгород – 2006

Работа выполнена на кафедре менеджмента Ивановской государственной текстильной академии

Научный руководитель: Доктор социологических наук, профессор
Егорова Лариса Станиславовна

Официальные оппоненты: Доктор педагогических наук, профессор
Соколов Владимир Михайлович
Кандидат социологических наук, доцент
Задорожникова Елена Борисовна

Ведущая организация: Ивановский региональный институт
повышения квалификации и
профессиональной переподготовки
специалистов малого предпринимательства

Защита состоится «28» декабря 2006 г. в 15.00 на заседании диссертационного совета Д 212.166.14 при Нижегородском государственном университете имени Н.И. Лобачевского по адресу:

603600, г. Нижний Новгород, Университетский пер., д. 7, ауд. 203.

С диссертацией можно ознакомиться в читальном зале фундаментальной библиотеки Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского по адресу: 603950, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, д.23, корп.1.

Автореферат разослан «27» ноября 2006 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
кандидат социологических наук, доцент



Кутявина Е.Е.

Общая характеристика работы

Актуальность проблемы исследования

В современных условиях развития рыночных отношений в Российской Федерации проблемы профессионального развития личности приобретают особую значимость. Они обусловлены объективной потребностью изучения мотивации и стимулирования личности, вопросов формирования профессиональных навыков, анализа профессиональной карьеры личности, в немалой степени и как важнейшего экономического компонента успешной деятельности организации. При этом важность и комплексный характер затронутой проблематики подтверждаются не только обстоятельствами прикладного характера, но и возрастающим теоретическим интересом к соответствующему спектру научных проблем.

Современные исследователи и теоретики стремятся рассматривать карьерный рост в контексте перемен, затрагивающих и работника компании, и саму компанию, и окружающую среду, в которой действует компания.

Тематика диссертационного исследования в значительной мере предопределена недостаточной изученностью данного вопроса. Что, в свою очередь, на практике отражается в существовании проблем, связанных как с профессиональным развитием личности, так и с управлением карьерой персонала в организациях. Согласно результатам исследований, проведенных с целью изучения развития профессиональной карьеры с позиции личности и с позиции организации¹, большинство респондентов слабо занимаются собственным профессиональным развитием, неосознанно подходят к выбору вида профессиональной деятельности, недостаточно объективно оценивают перспективы своего карьерного развития. Управление карьерой в рамках управления персоналом организации проходит бессистемно, не имеет научного обоснования.

Отсутствие целенаправленного воздействия на процесс формирования и развития профессиональной карьеры приводит к снижению эффективности использования ресурсов организации.

В современных условиях возможность выбора путей движения в социальной и профессиональной структурах способствует формированию различных моделей профессиональной карьеры человека. Наивысшие достижения в определенном социально значимом виде профессиональной деятельности являются результатом взаимодействия высокого профессионализма и творческого мастерства личности.

Изучение жизненного пути человека позволяет выделить этапы профессиональной карьеры, учитывая восходящие и нисходящие фазы развития, критические периоды жизни, а также влияние социально-экономических и личностных факторов.

Все это свидетельствует об актуальности темы диссертационной работы.

¹ Социологические опросы, проведенные автором с целью исследования вопросов управления профессиональной карьерой в организациях и для отдельных индивидов в период с 2003 по 2005 гг. в г. Иваново.

Объектом исследования в диссертации выступает профессиональная карьера личности в социокультурной среде.

Предметом исследования – модели профессиональной карьеры личности.

Степень научной разработанности проблемы

В последние годы изучение вопросов профессиональной карьеры индивида все чаще встречается в работах современных ученых. Это связано, прежде всего, с высокой значимостью данного вопроса для нового социально-экономического и политического устройства России.

В современном российском обществе происходят непрерывные процессы восходящей и нисходящей мобильности, по сути, отражающие результат адаптации тех или иных групп к условиям переходного периода. Трансформационные процессы существенно изменили прежнюю конфигурацию социально-классовой структуры общества, количественное соотношение числа рабочих, служащих, интеллигенции, крестьян, а также судьбы прежних высших слоев (политической и экономической элиты). Исследование социальной мобильности Т. И. Заславской² показывает, что тяжелая социально-экономическая ситуация привела к интенсивному размыванию интеллигенции. Последние никогда не были достаточно однородной социальной группой, а в настоящее время становятся еще более дифференцированной – богатые и бедные, творческие и косные, прогрессивно мыслящие и консерваторы.

Демократизация способствовала созданию условий для свободного самоопределения, самореализации человека, самостоятельного выбора им путей своего движения в социальной структуре, социальном пространстве общества. В системе социальной структуры вопросы карьеры приобрели большую значимость. Все чаще для большинства индивидов вопросы профессионального развития выделяются в ряду вопросов самоопределения и достижений в жизни.

Среди отечественных и зарубежных ученых, занимающихся исследованием вопросов сущности карьеры, ее формированием и развитием можно отметить Р. Арре, В.И. Бахштановского, Т.Ю. Базарова, Г. Германса, В.Ю. Иванова, А.Я. Кибанова, Е. Комарова, В.А. Полякова, Ю.В. Согомонова, С.И. Сотникову, А.А. Ушакова, В.А. Чурилова, Б. Швальбе, Э. Шейна, С.В. Шекшни³.

² Заславская Т.И. Социальная структура современного российского общества // *Общественные науки и современность*. 1997. №2. С.5-22.

³ Бахштановский В.И., Согомонов Ю.В., Чурилов В.А. *Этика политического успеха*. М., Тюмень, центр прикладной этики, 1997. ISBN 92-827-6433-8; Базаров Т.Ю. *Управление персоналом*, 2002, с.107. ISBN 5-7695-1586-4; Иванов В.Ю. *Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание*// «*Менеджмент в России и за рубежом*», 1998, - №5; Комаров Е. *Управление карьерой // Управление персоналом*. 1999. №1; Поляков В.А. *Технология карьеры*. М., 1995. 128 с. ISBN 5-86461-167-0; *Проблемы управления персоналом в организациях* / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Государственный университет управления, 2000. 295 с. ISBN 5-215-00760-8; *Управление карьерой: учебное пособие*. Сотникова С.И. – М.: ИНФРА-М, 2001. С.408, с.9 ISBN 5-16-0007130X; Ушаков А.А. *Российский кадровик: тайны карьеры*. М., 1998. 134 с. ISBN 5-87057-111-1; *Личность, карьера, успех: Психология бизнеса* / Швальбе Б., Швальбе Х. – 4-е изд. Просмотр и доп. – М.: Прогресс, 1993. 240 с.: табл. (школа делового человека). ISBN 5010040549; Шейн Э. *Организационная культура и лидерство*. СПб.: Питер, 002. 336 с. ISBN 5-318-00573-X; Шекшня С. В. *Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие*. - М.: Бизнес-школа "Интел-Синтез", 1996. - 304 с. ISBN 5-87057-350-5

Изучение процесса качественного совершенствования людских ресурсов, образуя один из центральных разделов современного анализа предложения труда в рамках теории человеческого капитала, представлены в работах Й. Бен-Порэта, М. Блауга, Р. Лэйарда, Дж. Минцера, Ш. Розена, Ф. Уэлча¹.

Проблемы, связанные с пониманием, осуществлением, развитием и планированием профессиональной карьеры достаточно разработаны в зарубежной (Р. Арре, А. Гидденс, М. Пул² и др.) и отечественной (В.Ю. Иванов, А.Я. Кибанов, Е.Г. Молл³, В.А. Поляков и др.) литературе.

Изучение этих работ позволяет обнаружить неоднозначность трактовок в определении профессиональной карьеры. Это свидетельствует не только о недостаточной разработке проблемы, но и о сложности понятия.

По мнению В.Ю. Иванова и А.Я. Кибанова, «профессиональная карьера – это динамическое явление, т.е. постоянно изменяющийся и развивающийся процесс». Базаров Т.Ю., анализируя понятие профессиональная карьера, также отмечает динамику данного процесса: «профессиональная карьера – последовательность этапов развития человека в профессиональных сферах жизни, являющихся результатом его осознанной позиции и поведения, характеризующееся постоянной динамикой и направленные на достижение целей профессиональной деятельности (профессионального развития)»⁴.

Е.Г. Молл⁵ выделила другую особенность профессиональной карьеры как «субъективно осознанные суждения работника». Наряду с этим авторами О. Мурачевой, Л. Прокофьевой, П. Фести⁶ рассматривается еще одно определение профессиональной карьеры, как «успешное продвижение в области общественной, служебной, научной деятельности».

С.И. Сотниковой⁷ рассматривается профессиональная карьера как «индивидуально осознанная позиция и поведение, связанные с накоплением и исполь-

¹ См., например: Капельюшников Р.И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ. М.: Наука, 1981; Дятлов С.А. Человеческий капитал России: проблемы эффективности использования в условиях переходной экономики. - СПб.: СПбУЭФ, 1995; Ben-Porath, Y. (1967) "The production of human capital and life cycle of earnings", *Journal of Political Economy*, 75:4; Blaug, Mark. The empirical status of human capital theory: a slightly jaundiced survey. -- "Journal of Economic Literature", 1976, vol. 14, N 3; Layard, Richard, and Andrea Richter. Labour Market Adjustment in Russia: Special Report, *Russian Economic Trends* 3 (1994), no.2:85-104; Mincer J. Production of Human Capital and the Lifecycle of Earnings: Variation on the Theme // National Bureau of Economic Research. Working Paper, 1994.

² См., например, Управление человеческими ресурсами / под ред. М. Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200с. (Серия «Бизнес-класс») ISBN 5-318-00127-0; см., например: Гидденс Э. Стратификация и классовая структура // Социс. 1992. № 11. С. 107-120.

³ Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера – СПб.: Питер, 2003. – 352 с. (Серия «Теория и практика менеджмента») ISBN 5-318-00507-5

⁴ Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – М.: Академия, 2003 – 224 с. ISBN 5-7695-1586-4

⁵ Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера – СПб.: Питер, 2003. – 352 с. (Серия «Теория и практика менеджмента») ISBN 5-318-00507-5

⁶ Прокофьева Л., Фести П., Мурачева О. Профессиональная карьера мужчин и женщин // Вопросы экономики, 2001, №5.

⁷ Управление карьерой: учебное пособие. Сотникова С.И. – М.: ИНФРА-М, 2001. С.408, ISBN 5-16-0007-130-X

зованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека».

Неоднозначность понятия «профессиональная карьера» связана с многоаспектностью данного явления. В рамках организационного аспекта понятие «профессиональная карьера» рассматривается в работах Д.А. Аширова, О.С. Виханского, В.Ю. Иванова, Э.М. Короткова, Г.Х. Попова, З.П. Румянцевой, и других¹ и определяется, как процесс профессионального, социально-экономического развития человека, выраженный в его продвижении по ступеням должностей, квалификации, статусов, вознаграждений и фиксируемый в определенной последовательности занимаемых на этих ступенях позиций.

Психологические аспекты развития профессиональной карьеры представлены в работах В.Н. Князева, Е.Г. Молл, Ф.Р. Филиппова². Но в то же время остаются малоизученными вопросы комплексного взаимодействия психологических особенностей личности как ее факторов становления и развития, движущих сил, осознания и самоактуализации.

В социологическом аспекте понятие «профессиональная карьера» имеет определенное сходство с понятием социальной мобильности, где последняя рассматривается как перемещение индивидуумов в обществе между различными позициями в иерархии (иерархиях) социальной стратификации. А.И. Костенко, В.Л. Романов, М.Н. Руткевич, Ф.Р. Филиппов, В.Н. Шубкин и др.³ большое внимание уделяют исследованию структуры карьерного пространства и возможных вариантов развития карьеры.

Личностный аспект предполагает рассмотрение карьеры с позиции человека как личности. В этом смысле такие авторы, как А.Я. Кибанов и М.Г. Лапуста, понимают карьеру как индивидуально осознанную позицию и поведение, связанные с трудовым опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни человека, то есть как продвижение в собственном суждении индивида.

Многоаспектность карьеры определяется многообразием ее типов. Типология карьеры в зависимости от классификационного признака рассматривается в

¹ См., например: Аширов Д.А. Управление персоналом: учеб. Пособие. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 432 с. ISBN 5-482-00067-2; Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Гардарики, 2003, 283 с., ISBN 5-8297-0097-2; Иванов В.Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание// «Менеджмент в России и за рубежом», 1998, - №5; Организация управления общественным производством/под ред. Г.Х. Попова, Ю.И.Краснопопса. М: МГУ. – 1984. – 254 с.; Менеджмент организации // Учеб. Пособие / Под ред. З. П. Румянцевой и Н. А. Соломатина. М., 1995. 399 с.

² Филиппов А.В., Липинский В.К., Князев В.Н. Производственная социология, психология и педагогика - М.: Высшая школа, 1989; Молл Е. Управленческая карьера в России // Проблемы теории и практики в управления. -1996. -№6; Филиппов Ф.Р. От поколения к поколению: социальная подвижность. М., 1989. – 237 с.

³ См., например: Руткевич М.Н., Филиппов Ф. Р. Социальные перемещения. М., 1970. 253 с.; Классы, социальные слои и группы в СССР /Отв. ред. Ц.А. Степанян и В.С. Семенов. М.: , 1968; Романов В.Л. Прохождение государственной службы: карьерная стратегия и служебная тактика. – М.: РАГС, 2001. – 155 с.; Руткевич М.Н. Изменения в социальном составе и профессиональной ориентации студенчества в СССР // Советская социология. Т. 11. М., 1982; Чердниченко В.А., Шубкин В.Н. Молодежь вступает в жизнь. М.: Мысль, 1985.

работах В.Ю. Иванова, А.Я. Кибанова, Е.В. Маслова, Е. Молла, О. Мурачевой, А.Г. Поршнева, Л. Прокофьевой, М.Л. Разу, Б. Тернер, П. Фести, С. Хилл, и других¹.

Рассматривая профессиональную карьеру как процесс, многие авторы выделяют этапы профессиональной карьеры. Кроме того, важно, принять во внимание жизненные этапы личности. Впервые концепцию, основанную на разделении жизненного пути человека на этапы, предложила Ш. Бюлер² в начале 20 века. Английские ученые М. Вудкок и Д. Френсис выдвигают свою теорию разделения жизненного пути человека на этапы с учетом переломных моментов в жизни людей³. Разделение жизни человека на этапы и отождествление этих этапов с профессиональным развитием рассматривалось также в работах Дж. Иванцевич, А. Лобанова, Э. Эриксона⁴. Изучение возрастных кризисов, их влияние на профессиональную активность, возможности профессионального развития рассматривается в работах Г. Шихи⁵, Р. Юнг⁶ и других. Предлагаемая многими российскими авторами (А.Я. Кибанов, С.Д. Резник и др.⁷) классификация этапов карьеры основана на таких признаках, как возраст, накопленный опыт, социальный и профессиональный статус.

Достижение результатов в собственной карьере, реализация поставленных целей происходит благодаря воздействию человека на комплекс факторов социально-экономического и личностного характера. Изучение значимости этих факторов в профессиональной карьере позволяет выявить некоторые закономерности в карьерном развитии личности, а также различия, обусловленные определенной степенью влияния этих факторов на личность.

¹ Аберкромби Н., Хилл С., Тернер Б.С. Социологический словарь/Пер. с англ. Под ред. С.А. Ерофеева. Казань, 1997. – 116 с. ISBN 5-282-02334-2; Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия - М.-Новосибирск, 1998. 309 с. ISBN 5-7014-0037-9; Управление организацией/под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Соломатина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2000. – 715 с. – ISBN 5-16-002291-0; Управление проектом. Основы проектного управления: Учеб. для вузов по специальностям "Менеджмент орг." и др./М. Л. Разу, Т. М. Бронникова, Б. М. Разу, и др. - Гос. ун-т упр. - М.: КНОРУС, 2006.-759 с. ISBN 5-85971-299-5

² См., например: Альперович В.Д. Старость. Социально-философский анализ. Ростов-на-Дону: издательство СКНЦ ВШ, 1998. - 104 с. - ISBN 5-87872-121-X

³ Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. – М.: Дело, 1991. - 320 с. - ISBN 5-85900-001-4

⁴ Иванцевич Д.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. – М.: Дело, 1993; см, например Возрастная психология : Учебник для вузов/ Обухова Л.Ф. - М.:Высшее образование, 2006. - 460 с.; - ISBN 5-9692-0024-7.

⁵ Шихи Г. Возрастные кризисы: ступени личностного роста. М.: Изд. ООО Каскад, 2005. - 434 с. ISBN 5-902877-02-4.

⁶ Юнг К.Г. Человек и его символы. – М.: Серебряные нити, 1997, 368 с. – ISBN 5-89163-003-6

⁷ Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. – М.: Экзамен, 2003 416 стр. ISBN 5-472-00085-8; Резник С.Л. Управление персоналом. – Пенза: ПГАСА, 1999. – 212 с. ISBN 5-16-000741-5.

Существует ряд теорий, где представлены и обоснованы различные показатели развития карьеры: теории Д. Э. Супера, Дж. Л. Холлэнда, Э. Х. Шейна,¹ Данные теории основаны на индивидуальных различиях личности. Исследование факторов карьеры рассматривается также Е. Задорожниковой, В. Ивановым, О. Мурачевой, Л. Прокофьевой, П. Фести и др.²

Увеличение значимости субъективной составляющей личности при управлении карьерой в современных условиях отражается на формировании основных направлений управления персоналом организации, где основным принципом является эффективное использование личностного потенциала человека.

Научные разработки по данной проблематике являются значимой основой для проведения дальнейших исследований. Но в то же время разрозненность знаний в области управления профессиональной карьерой затрудняет выработку целостного представления. Это обуславливает необходимость интегрировать знания, получаемые в смежных областях, при исследовании профессиональной карьеры.

Данная работа посвящена разработке моделей профессиональной карьеры в рамках организационной среды ее функционирования.

Исходя из степени разработанности темы, автор определил цель и задачи исследования.

Целью настоящего исследования является разработка моделей профессиональной карьеры индивида во взаимосвязи ее теоретических и прикладных аспектов как инструмента управления личностным профессиональным развитием.

Для достижения данной цели в диссертационной работе поставлены следующие задачи:

- исследовать различные научные подходы к анализу карьеры, ее сущность и структуру;
- проанализировать теоретические основы профессиональной карьеры;
- уточнить и обосновать понятие «профессиональная карьера»; определить карьерное пространство и роль в нем креативной деятельности человека;
- выявить основные периоды и стадии становления и развития профессиональной карьеры;
- выявить теоретические и практические предпосылки формирования моделей карьеры, обосновать понятие «модель профессиональной карьеры»;
- осуществить моделирование профессиональной карьеры и разработать инструментарий для его реализации;

¹ См., например: Управление человеческими ресурсами / под ред. М.Пула, М. Уорнера. – СПб.: Питер, 2002. – 1200с. (Серия «Бизнес-класс»); Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002. 336 с. ISBN 5-318-00573-Х

² Социально-психологическая характеристика современных женщин-руководителей в России / Е. Б. Задорожникова. //Личность. Культура. Общество.-2004.-Т. VI. - Вып. 1. - С. 129-141.

- провести апробацию основных результатов работы на предприятиях и в организациях г. Иванова и Ивановской области.

Теоретико-методологическая основа исследования

Диссертационное исследование основано на концептуальных методологических и теоретических положениях, представленных в классических и современных работах отечественных и зарубежных социологов.

В качестве методологических основ в исследовании использованы диалектический метод, структурно-функциональный, человекоцентристский, системный подходы, методы социологического опроса и анализа, вторичный социологический анализ.

Основные положения структурно-функционального подхода, разработанного Р. Мертоном, Т. Парсонсом, применялись для анализа структуры профессиональной карьеры личности, выявления факторов социокультурной среды, моделирования профессиональной карьеры.

На основе диалектического метода изучены сущность и содержание карьеры, виды карьеры, процесс ее качественной трансформации с точки зрения исторического, социально-экономического, гендерного, психологического аспектов.

Системный подход позволил сформулировать состав личностных качеств, влияющих на развитие карьеры, скорость продвижения и достижения результатов в карьере.

Использование человекоцентристского подхода предоставило возможность оценить деятельность человека в социуме, учитывая влияние факторов внешней и внутренней среды.

В качестве теоретических основ в диссертационном исследовании использовались разработки и научные концепции различных экономических и социологических школ, исследующих категории людей (индивидов) в связи с профессиональной карьерой.

Теория человеческого капитала (Г. Шульц, Г. Беккер, М. Блауга и др.) рассматривалась в качестве базовой концепции изучения вопросов управления профессиональной карьерой, позволяющей рассматривать различные модели профессиональной карьеры с точки зрения возможности достижения экономического эффекта.

Инструментально-методический блок исследования основан на экономико-математических методах (статистических, экспертных, математическом программировании) и социально-психологических (социологическом исследовании, теории самоактуализации).

Эмпирические основы и методы исследования включают в себя:

1. Данные и результаты социологических исследований, характеризующих процесс формирования и развития профессиональной карьеры работников различных предприятий, а также учащихся средних и высших учебных заведений г. Иванова, проводимых автором в 2003-2005 гг.

2. Комплекс документов, отражающий систему управления профессиональной карьерой работников на исследуемых предприятиях г. Иваново.

Использовались следующие эмпирические методы: анализ статистических материалов, анкетирование, экспертный опрос, вторичный социологический анализ. При обработке результатов исследования использовались методы математической статистики.

Исследование является выборочным. В ходе пилотажного исследования применялся стратифицированный тип выборочного исследования. Объем выборочной совокупности составил 600 респондентов. Наряду с анкетированием применялся метод интервьюирования (экспертный опрос), проводимый среди руководителей отделов по работе с персоналом организаций г. Иванова.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Осуществлен анализ теоретических подходов к исследованию профессиональной карьеры, что позволило уточнить и обосновать понятие «профессиональная карьера», характеризующаяся воздействием социально-экономических и личностных факторов, определяющих ее векторы.
2. Предложена и обоснована система социально-экономических и личностных критериальных факторов развития профессиональной карьеры и раскрыты их признаки.
3. Исследование, проведенное на предприятиях и в организациях г. Иванова, позволило выявить экстремальные точки в профессиональном развитии личности.
4. Введено и обосновано понятие «модель профессиональной карьеры». Разработаны модели профессиональной карьеры.
5. Впервые раскрыт алгоритм описания карьерного развития с учетом социально-экономических и личностных параметров индивида.
6. Конкретизирована обобщенная модель управления профессиональной карьерой в организациях.

Положения, выносимые на защиту

1. На основе анализа теоретических подходов предлагается и обосновывается авторское определение понятия «профессиональная карьера», как жизненный путь индивида в контексте профессионального развития, характеризующийся воздействием социально-экономических и личностных факторов.
2. Выявлена совокупность социально-экономических и личностных критериальных факторов, которые обосновывают профессиональную карьеру личности. В результате изучения таких факторов, как пол, возраст, образование, стаж работы, политика организации, условия труда, а также личностных качеств – профессионализм, работоспособность, интеллектуальные способности, инициативность - выделены признаки критериальных факторов: пол;

образование – среднее, среднее специальное/незаконченное высшее, высшее техническое, высшее гуманитарное и т.д. (подробно см. стр. 19).

3. Определены возрастные периоды, связанные с возникновением экстремальных точек профессиональной карьеры:
 - 30-37 лет (преимущественно для мужчин), 40-50 лет (для мужчин и женщин) – «карьерный пик», характеризующийся достижением целей, поставленных в течение жизни,
 - 22-25 лет, 31-37 лет (преимущественно для женщин), 37-43 лет (для мужчин и женщин) – карьерный кризис, характеризующийся снижением производственной активности, замедлением скорости развития карьеры.
4. Введено понятие «модель профессиональной карьеры» как воспроизводство существующих взаимосвязей и закономерностей карьерного развития, основанное на базовом признаке профессиональной карьеры – скорости развития, и определяются соответствующие модели профессиональной карьеры: замедляющаяся; замедленная; типичная (умеренная); ускоряющаяся; ускоренная.
5. Для анализа профессионального развития предложен алгоритм описания профессиональной карьеры с учетом социально-экономических и личностных факторов, что позволяет осуществлять моделирование профессиональной карьеры с учетом индивидуальных особенностей личности.
6. Конкретизирована обобщенная модель управления профессиональной карьерой в организации, представляющая собой воспроизводство взаимосвязей основных этапов профессионального развития под воздействием социально-экономических и личностных факторов социокультурной среды, интегрирующая базовые признаки профессиональной карьеры – скорость продвижения по уровням иерархии системы управления; последовательность занимаемых должностей (позиций); перспективная ориентация; личностный вклад.

Научная и теоретическая значимость работы

Заключается в разработке авторской интерпретации моделей профессиональной карьеры личности, учитывающих начальный этап развития карьеры. Выявлены наиболее значимые факторы профессиональной карьеры личности, а также социально-экономические условия для профессионального развития индивида.

Результаты диссертационной работы могут выступать основой для дальнейшего исследования данной проблематики в рамках социологии организации, социологии управления, психологии, менеджмента.

Практическая значимость работы

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в управленческой практике при формировании и корректировке системы управ-

ления персоналом, в частности, управления профессиональной карьерой в организациях.

Материалы диссертации могут быть использованы в процессе профессиональной подготовки менеджеров или на курсах повышения квалификации специалистов в области управления персоналом, а также в учебном процессе по специальностям «Социология управления», «Экономика и управление на предприятиях», а также «Управление персоналом».

Апробация исследования

Основные результаты диссертационного исследования докладывались автором на конференциях различного уровня, в том числе:

1. Международная научно-практическая конференция «Проблемы и перспективы развития социально-экономической сферы России». Иваново. Ивановский филиал Международного института управления, 2006;
2. Международная научно-техническая конференция «Современные наукоемкие технологии и перспективные материалы текстильной и легкой промышленности» г. Иваново, Ивановская государственная текстильная академия, 2006;
3. Международная научно-техническая конференция «Современные наукоемкие технологии и перспективные материалы текстильной и легкой промышленности» г. Иваново, Ивановская государственная текстильная академия, 2005.

По тематике настоящего исследования опубликовано 13 работ общим объемом 3 п.л., в том числе одна публикация в рецензируемом издании.

Результаты работы внедрены в учебный процесс курсов «Менеджмент» и «Управление персоналом» для студентов специальностей «Экономика и управление на предприятиях», а также «Управление персоналом» в Ивановской государственной текстильной академии.

Структура диссертации. Цель и задачи исследования обусловили логику построения диссертационной работы, которая состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Основное содержание работы

Во Введении рассматривается актуальность темы исследования, степень ее научной разработанности. Определяются объект и предмет исследования, формулируются его цели и задачи. Обосновывается теоретико-методологическая база исследования, его научная и практическая значимость, приводятся положения научной новизны, выносимые на защиту.

В первой главе диссертационного исследования *Теоретико-методологическое обоснование проблемы развития профессиональной карьеры* рассматриваются принципиальные теоретические аспекты затронутой пробле-

матики. Анализируются теоретико-методологические основы изучения профессиональной карьеры индивида.

В рамках первого параграфа *Профессиональная карьера: понятие и сущность, предпосылки развития* детально исследуется понятие «профессиональная карьера» и дается его авторское определение как жизненный путь индивида в контексте профессионального развития.

Рассматривая понятие «профессиональная карьера», важно отметить, что в настоящее время произошел отказ от традиционных взглядов на профессиональный успех сотрудника, определяемый его местом в корпоративной иерархии. Состоялся переход к пониманию, что важнее всего то, как сами работники истолковывают свою карьеру, что они под ней подразумевают, каким образом могли бы лучше управлять ею и какими будут наилучшие модели взаимоотношений между компанией и сотрудниками.

В современных условиях свободного самоопределения, самореализации человека, самостоятельного выбора им путей своего движения в социальной структуре, социальном пространстве общества вопросы карьеры приобрели большую значимость.

Объективные условия предоставляют возможность для осуществления восходящей мобильности экономически активными людьми. В то же время реальное повышение и улучшение положения человека на социальной лестнице зависит, прежде всего, от его личностных и социальных характеристик.

Актуальной остается проблема осознания необходимости карьерного развития, а также определения возрастного периода для индивида, когда целесообразно начинать планирование собственной карьеры.

Понятие «профессиональная карьера» не означает непременного и постоянного движения вверх в рамках организационной иерархии. Социально-экономические, социально-психологические, социокультурные факторы оказывают значительное влияние на направление и характер профессиональной карьеры.

В результате проведенного теоретико-методологического анализа проблемы автором обосновано понятие «профессиональная карьера». Профессиональная карьера представляет собой жизненный путь индивида в контексте профессионального развития, характеризующийся воздействием социально-экономических и личностных факторов.

Во втором параграфе *Особенности развития профессиональной карьеры индивида* раскрываются основные аспекты изучения, характеристики, определяющие карьеру индивида.

Диссертант исследует профессиональное развитие индивида в рамках трех аспектов: организационного, личностного, социального.

В рамках *организационного аспекта* карьера рассматривается в качестве различных векторов развития и продвижения работника в организации. Векторы характеризуют карьерное пространство и указывают направление профессионального развития; должностной вектор образуется должностными ступе-

ниями, профессиональный – квалификационными разрядами, статусный – статусными рангами, монетарный – уровнями вознаграждения.

Личностный аспект предполагает рассмотрение карьеры с позиции человека как личности. В этом смысле, карьера исследуется как индивидуально осознанная позиция и поведение в контексте трудового опыта и деятельности на протяжении профессиональной деятельности человека, то есть как представления индивида о собственном профессиональном продвижении.

Социальный аспект отражает восприятие карьеры с точки зрения общества и определяет карьеру как процесс движения по пути овладения некими ценностями, благами, признанными в обществе или в организации: должностными, квалификационными и статусными рангами, степенями власти и др.

Для рассмотрения в целом карьеры индивида, а также для изучения этапов карьеры индивида в диссертационном исследовании используются базовые признаки:

- скорость продвижения по уровням иерархии системы управления;
- последовательность занимаемых должностей (позиций);
- перспективная ориентация;
- личностный вклад.

Раскрываются содержание понятий «карьерная среда», «карьерное пространство», «профессиональный престиж», «профессиональный статус», выступающие в качестве основных факторов, под влиянием которых происходит развитие карьеры.

В третьем параграфе *Стадии развития профессиональной карьеры* рассматриваются различные подходы к выделению этапов профессиональной карьеры, анализируются типы карьеры.

Обосновывается необходимость выделения основных этапов развития в контексте жизненного пути индивида. Исследование этапов жизненного пути позволило сопоставить их с этапами профессиональной карьеры. Развитие профессиональной карьеры, связанное с постановкой целей и их реализацией, способствует перемещению индивида по этапам карьеры, преодолевая влияние внепрофессиональных характеристик внешней среды.

Рассматриваются различные типы карьеры индивида (В.Ю. Иванов, А.Я. Кибанов, Е.В. Маслов, Е.Г. Молл, О. Мурачева, А.Г. Поршнева, Л.В. Прокофьева, М.Л. Разу, Б. Тернер, П. Фести и др.): снижающаяся, горизонтальная, слабо растущая, восходящая, суперавантюрная, авантюрная, традиционная, последовательно-кризисная, прагматичная, отбывающая, преобразующая, эволюционная, профессиональная, внутриорганизационная, структурированная, неструктурированная. Это позволяет выявить наиболее значимые критерии, являющиеся базовыми при анализе карьерного продвижения: уровень образования, квалификация, должностное перемещение, скорость, последовательность профессиональных изменений в трудовой деятельности человека.

В четвертом параграфе *Факторы развития профессиональной карьеры* автором рассматривается и систематизируется группа факторов, оказывающих наиболее значимое влияние на профессиональную карьеру индивида.

Дан анализ существующих теорий, характеризующихся различными факторами развития карьеры (теории Д. Э. Супера, Дж. Л. Холлэнда, Э. Х. Шейна).

Автор полагает, что в современных условиях становится очевидной необходимость научного осмысления карьеры, учитывая при этом гендерный аспект. Это обусловлено наличием стереотипов поведения мужчин и женщин в социуме, традиционными для данного общества культурными, психологическими и социальными стандартами.

Предлагается систематизировать факторы развития карьеры по соответствующим признакам: социально-экономическим и личностным.

К группе *личностных факторов* относятся ценности, которые заставляют человека действовать и усиливают его действия, а также половой признак индивида и возраст.

К группе *социально-экономических факторов* (их можно обозначить как объективные факторы) относятся: неформальные связи, политика организации, регион проживания, условия труда, образование, семейное положение, родственные связи, стаж работы, социальная принадлежность и т.д.

При изучении процесса профессиональной карьеры разделение наиболее значимых факторов на данные группы позволило произвести моделирование траектории профессиональной карьеры, выявить экстремальные точки развития карьеры.

Во второй главе *Перспективы карьерного развития индивидов: социологическое измерение* проведен социологический анализ перспектив карьерного развития индивидов.

В первом параграфе *Программно-методологические основания социологического исследования* рассматривается методика проведения социологического исследования, связанного с вопросами профессиональной карьеры индивидов.

Для изучения вопросов профессиональной карьеры индивида, выявления основных закономерностей профессионального развития было проведено социологическое исследование, включая интервьюирование (экспертный опрос).

Исследование осуществлялось с учетом социальной дифференциации социума выборочным методом с применением пропорционального типического отбора.

Для данного исследования были выбраны следующие стратификационные признаки: пол, возраст, семейное положение, образование. В современных условиях данные критерии выступают детерминантами различных стилей поведения, ориентаций личности на те или иные способы развития, стили управления, отношения к деловой карьере, к профессиональному самоопределению личности и т.д.

Разработка анкеты осуществлялась таким образом, чтобы была возможность получения максимально полной информации о значимых аспектах карьерного развития индивида:

- отношение респондентов к понятию «профессиональная карьера»;
- значимость карьеры (карьерного роста) для респондентов;
- необходимость планирования карьеры, а также определение периода, с которого нужно начинать планирование карьеры;
- социально-экономические и личностные факторы, оказывающие наибольшее влияние на каждом этапе карьерного развития;
- положения респондентов на карьерной кривой, достижение ими карьерного пика на соответствующем этапе развития;
- карьерные достижения респондентов;
- социально-демографические характеристики респондентов.

Во втором параграфе *Выявление основных характеристик развития профессиональной карьеры личности* исследуется оценка значимости профессиональной карьеры для современного человека, рассматривается влияние социально-экономических и личностных факторов на профессиональную карьеру, анализируются экстремальные точки в профессиональной карьеры.

Исследование профессиональной карьеры человека позволило установить взаимосвязь значимости карьеры с возрастом и полом индивида. Это обусловлено постоянным накоплением жизненного, в частности, профессионального опыта. Такие изменения в жизни человека, как выбор профессии, поступление на работу, создание семьи, появление детей меняют значимость карьерного развития, а вместе с тем цели и мотивы карьеры. По данным нашего опроса, для 60% респондентов возрастных групп от 40 лет значимость профессиональной карьеры ниже, чем для респондентов моложе 40 лет – 76%.

Высокую значимость профессиональной карьеры отмечают респонденты в возрасте до 18 лет: 39% опрошенных оценивают ее наивысшим баллом. Эти данные характеризуют отношение нового поколения к собственному будущему, к перспективам самовыражения.

Анализ значимости карьеры среди мужчин и женщин показал, что с возрастом для женщин значимость карьеры уменьшается, в отличие от мужчин. Это связано, прежде всего, с рождением и воспитанием детей, что вызывает снижение профессиональной активности у женщин и, следовательно, уменьшает значимость карьеры.

По мнению автора, исследуя данную проблематику, важно учитывать исторический аспект. В советский период вопросы карьеры не рассматривались как составляющие кадрового менеджмента, самоменеджмента. За последние 15 лет произошла довольно резкая смена ценностных представлений о содержании и характере труда, качестве жизни. Для получения морального и материального удовлетворения человек должен постоянно совершенствоваться: развивать профессиональные, личностные качества. Все это будет способствовать повышению конкурентоспособности человека на рынке труда. Поэтому большинство молодых людей, понимая значимость карьеры, начинают серьезно задумываться над собственной карьерой уже в период учебы в школе.

Для успешного профессионального развития автором предлагается осуществлять процесс планирования на всех этапах профессиональной карьеры. Ре-

зультаты исследования подтверждают это – 98,2% респондентов согласны с тем, что необходимо постоянно заниматься планированием собственной карьеры. Особенно важным этапом развития профессиональной карьеры является начальный этап, который рассматривается как критический период жизненного пути и является отправной точкой в развитии карьеры.

Недооценка важности планирования профессиональной карьеры (выбора будущей профессиональной деятельности) обуславливает необходимость смены специальности, что, в свою очередь, сказывается на снижении скорости развития карьеры индивида. Как показал анализ результатов анкетирования, только 32,2% опрошенных планируют свое будущее в соответствии со своими качествами и стремлениями, остальные респонденты руководствуются мнением социального окружения при выборе будущей профессии. Для 47% респондентов основной причиной смены специальности является несоответствие выбранной профессии собственным профессиональным целям.

Исследование позволило выявить, что для своевременной профессиональной адаптации наряду с воздействием родителей на профессиональную ориентацию ребенка, необходимо активизировать деятельность школы в формировании и развитии профессиональных наклонностей личности.

При исследовании влияния социально-экономических и личностных факторов на профессиональную карьеру автором предложено выделение критериальных факторов карьеры социально-экономического и личностного характера для оценки траектории и скорости профессиональной карьеры.

Анализ результатов исследования позволил выявить наиболее значимые факторы в каждой группе: социально-экономические факторы – образование, стаж работы, социальная принадлежность, политика организации. К наиболее значимым личностным факторам относятся: профессионализм, работоспособность, интеллектуальные способности, инициативность, возраст, пол.

Третий параграф посвящен *Исследованию экстремальных точек в профессиональной карьере.*

Автор акцентирует внимание на субъективной интерпретации карьерных достижений, субъективной оценке успешности и неуспешности карьеры, которая происходит путем сопоставления реального положения вещей с личными целями и притязаниями человека.

Как показало исследование, стимулирующим фактором успешной реализации карьеры является трудовая деятельность на начальном этапе развития карьеры.

Подтверждено большое влияние на развитие карьеры рождения детей. Этот фактор затрагивает преимущественно карьеру женщины и наиболее характерен в возрасте до 30 лет, от 31-40 лет – для 62% респондентов связан со снижением профессиональной активности и замедлением развития карьеры.

Автором выявлены основные причины, препятствующие достижению поставленных карьерных целей на каждом этапе профессиональной карьеры:

- для респондентов в возрасте от 22 до 31 года: личные качества, политика организации и семейные обстоятельства;

- для респондентов в возрасте от 31 до 40 лет: политика организации, семейные обстоятельства, личные качества и политическая ситуация в стране;
- для респондентов в возрасте от 41 до 50 лет: личные качества, политика организации и политическая ситуация в стране.

Исследование позволило доказать, что достижение «карьерного пика» приходится чаще всего на зрелый возраст человека от 40 до 50 лет, но в последнее время наблюдается также достижение раннего «карьерного пика» в возрасте 30-37 лет преимущественно среди мужчин. Среди респондентов, участвовавших в опросе, 12% достигли «карьерного пика» именно в этом возрасте.

Установлено, что возрастной период от 35 до 45 лет может характеризоваться «кризисом среднего возраста, или кризисом середины жизни».

Исследование подтверждает, что для любого человека возможно возникновение как минимум двух критических точек в карьере, после которых карьера может продолжать свое развитие или остановиться: это возрастной период от 35 до 40 – кризис середины жизни и возрастной период 35-45 лет, когда человек может подойти к вершине карьерных возможностей и целей. Каждый из этих периодов может положительно или отрицательно сказаться на дальнейшем движении карьеры.

Автор отмечает необходимость связи основных этапов карьеры с этапами жизненного пути личности. В рамках этапов жизненного пути человека экстремальные точки профессиональной карьеры рассматриваются как критические моменты жизни при переходе из одного этапа в другой.

Третья глава Разработка моделей профессиональной карьеры.

В первом параграфе проводилась *Оценка критериев развития профессиональной карьеры.*

Разнообразие теорий (В.Ю. Иванова, А.Я. Кибанова, О. Мурачевой, Л.В. Прокофьевой, Д.Э. Супера, П. Фести, Дж. Л. Холэнда, Э. Х. Шейна, Е. С. Яхонтова), обосновывающих использование тех или иных групп факторов при изучении карьеры, свидетельствует об отсутствии унифицированной системы критериев оценки развития карьеры индивида.

На основе эмпирических исследований автора (социологическое исследование, включая экспертный опрос, вторичный анализ социологических данных) и анализа различных теорий классификации факторов карьеры предложена система критериальных факторов для оценки профессиональной карьеры личности.

С целью проведения анализа процесса профессионального развития и формирования моделей развития профессиональной карьеры индивида выявлены категории по каждому из критериев оценки профессиональной карьеры.

Критериальные факторы профессиональной карьеры на основе наиболее значимых факторов карьерного развития

Критериальный фактор	Признак
Пол	Женский пол
	Мужской пол
Образование	Среднее
	Среднее специальное/незаконченное высшее
	Высшее техническое
	Высшее гуманитарное
Возраст	До 18 лет
	От 18 до 22 лет
	От 22 до 31 года
	От 31 до 40 лет
	От 41 до 50 лет
	От 50 до 60 лет
	Свыше 60 лет
Стаж работы	Менее 1 года
	Не менее 3 лет
	Не менее 5 лет
	Более 10 лет
Политика организации	Консервативный подход
	Рационалистический подход
	Гуманистический подход
Условия труда	Благоприятные
	Условно благоприятные
	Условно неблагоприятные
	Неблагоприятные
Профессионализм	Индивидуально значимый
	Социально значимый
	Социокультурно значимый

Во втором параграфе *Построение моделей развития карьеры на базе основных критериев* осуществляется моделирование профессиональной карьеры.

Автором введено понятие «модель профессиональной карьеры». Под моделью профессиональной карьеры подразумевается воспроизводство существующих взаимосвязей и закономерностей карьерного развития, основанное на определенном базовом признаке.

Отмечена необходимость разделения профессиональной карьеры на мужской и женский сценарии.

Анализ одного из базовых признаков, характеризующих динамику развития карьеры, – скорость развития карьеры – позволил выделить следующие модели профессиональной карьеры:

- замедляющаяся;
- замедленная;
- типичная (умеренная);
- ускоряющаяся;
- ускоренная.

Каждая модель характеризуется следующими характеристиками: уровень образования, возраст, политика организации, условия труда, уровень профессионализма, пол, стаж работы.

Следует отметить, что в течение жизни у человека может изменяться скорость карьеры: из типичной (умеренной) она может перейти в замедляющуюся карьеру, а из замедляющейся в ускоряющуюся. Это обусловлено влиянием факторов, воздействующих на человека в течение жизни, и личностной мотивации и ориентации.

В третьем параграфе *Разработка обобщенной модели профессиональной карьеры человека* описывается обобщенная модель развития профессиональной карьеры индивида, сформированная по результатам социологического исследования, включая экспертный опрос.

Диссертантом было предложено осуществлять разделение карьеры на менее продолжительные этапы, что обусловлено переломными моментами в жизни человека, которые отражаются на профессиональном развитии личности.

Таблица 2

Обобщенная модель управления профессиональной карьерой

Этап	Возраст	Значимые факторы профессиональной карьеры	Краткая характеристика этапа
Предварительный	До 16 лет	<ul style="list-style-type: none"> • Социальное окружение • Образование 	Раскрытие и развитие профессиональных наклонностей
Формирования	17-23 года	<ul style="list-style-type: none"> • Уровень образования • Мотивация • Инициативность • Интеллектуальные способности 	Выявление соответствия выбранной специальности потребностям и качествам личности, получение профессиональной основы для дальнейшего развития
Становления (накопления)	23-27 лет	<ul style="list-style-type: none"> • Пол • Образование • Мотивация • Политика организации • Условия труда 	Начало трудовой деятельности, формирование и накопление профессионального опыта Для женщин – возможный спад в профессиональном развитии, обусловленный рождением и воспитанием детей
Реализации (развития)	27-37 лет	<ul style="list-style-type: none"> • Уровень компетентности • Профессионализм • Политика организации • Условия труда • Мотивация 	Наиболее продуктивный этап, связанный с реализацией карьерных целей, возможно достижение «карьерного пика». Для женщин – незначительный спад в карьере, вызванный рождением детей.
Сохранения	37-43 лет	<ul style="list-style-type: none"> • Психологическая защищенность • Политика организации 	Критический этап как в карьере человека, так и его жизни, связанный с переоценкой жизненных ценностей. Возможна потеря интереса к работе, снижение производственной активности.

Передача опыта (обмен)	43-55 лет	<ul style="list-style-type: none"> • Уровень компетентности • Профессиональный опыт • Политика организации • Условия труда 	<p>Для одной части людей – закрепление профессиональных позиций, передача опыта молодым специалистам.</p> <p>Для другой – критический этап, вызванный прекращением трудовой деятельности по желанию работодателя.</p>
Переход к вне-служебной деятельности (передача опыта)	После 55 лет		В случае занятости – продолжение трудовой деятельности, либо выход на пенсию и самоорганизация жизни.

Исследование позволило выявить, что каждый этап может рассматриваться для человека в позитивном или негативном контексте. Основную роль в этом играют психологические особенности человека и уровень профессионализма. Поэтому остается важным подробное изучение психологических особенностей личности, выявление соответствующих закономерностей.

В целом обоснование различных возможностей карьерного развития, основанного на наиболее значимых факторах профессиональной карьеры, а также выделение критических возрастных периодов человека позволяют использовать их при планировании и оценке профессиональной карьеры как для индивидов отдельно, так и применять в управлении персоналом организаций.

В **Заключении диссертации** изложены обобщающие выводы и перспективы дальнейшего исследования.

В современных условиях свободного самоопределения, самореализации человека, самостоятельного выбора им путей своего движения в социальной структуре, социальном пространстве общества вопросы карьеры приобрели большую значимость. Анализ состояния научной разработанности проблемы показал неоднозначность трактовок в определении понятия «профессиональная карьера», что свидетельствует о недостаточной изученности проблемы и, в целом, о сложности понятия.

Базовыми признаками при изучении профессиональной карьеры индивида, а также этапов профессиональной карьеры являются: скорость продвижения по уровням иерархии системы управления; последовательность занимаемых должностей (позиций); перспективная ориентация; личностный вклад.

Понятие «профессиональная карьера» определяется как жизненный путь индивида в контексте профессионального развития, характеризующийся воздействием социально-экономических и личностных факторов.

Наиболее значимыми критериальными факторами при оценке карьерного продвижения являются: уровень образования, пол, возраст, стаж работы, политика организации, условия труда, уровень профессионализма. Различия в жизненном пути индивидов, связанные с психологическими особенностями лично-

сти, а также с воздействием социально-экономических факторов определяют необходимость моделирования профессиональной карьеры.

Модель профессиональной карьеры представляет собой воспроизводство существующих взаимосвязей и закономерностей карьерного развития, основанное на определенном базовом признаке. Применение одного из показателей, характеризующих динамику профессиональной карьеры, – скорость развития карьеры – позволило выделить следующие модели профессиональной карьеры: замедляющаяся; замедленная; типичная (умеренная); ускоряющаяся; ускоренная.

Конкретизирована обобщенная модель управления профессиональной карьерой в организации, основанная на разделении профессиональной карьеры на этапы и изучении влияния значимых социально-экономических и личностных факторов профессиональной карьеры.

В Приложении представлены рисунки, схемы, таблицы, отражающие результаты проведенного исследования, а также социологический инструментарий.

Основные публикаций по теме диссертационной работы

1. Митюнина С.В., Егорова Л.С. Профессиональная карьера индивида: факторы развития // Проблемы и перспективы развития социально-экономической сферы России. Материалы международной научно-практической конференции. Май 2006г. – Иваново: Ивановский филиал МИУ, 2006. – с. 232-236. 0,3 п.л.

2. Митюнина С.В. Планирование карьеры индивида. // Современные наукоемкие технологии и перспективные материалы текстильной и легкой промышленности. Сборник материалов международной научно-технической конференции (Прогресс-2006). Май 2006г. – Иваново: ИГТА, 2006. – С.240-241. 0,2 п.л. ISBN 5-88954-233-8.

3. Митюнина С.В. Социально-экономические факторы: профессиональной карьеры. // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Специальный выпуск № 3. Кострома: Изд-во КГУ, 2005. – с. 94 – 96. 0,4 п.л.

4. Митюнина С.В. Управление профессиональной карьерой: вероятностный подход // Вестник Ивановской государственной текстильной академии Выпуск 4. Иваново: Изд-во ИГТА, 2006. – С. 161 –164. 0,3 п.л. ISBN 5-88954-210-9.

5. Митюнина С.В. Планирование карьеры индивида 5-я международная научно-методическая конференция «Современный российский менеджмент: состояние, проблемы, развитие». Сборник статей. Пенза, 2006 г. – с. 176-179. 0,2 п.л. ISBN 5-8356-0480-7.

6. Митюнина С.В. Управление карьерным процессом: вероятностный подход. // Современные наукоемкие технологии и перспективные материалы текстильной и легкой промышленности. Сборник материалов международной научно-технической конференции (Прогресс – 2005). Май 2005г. – Иваново: ИГТА, 2005. – С.152 – 153. 0,2 п.л. ISBN 5-88954-187-0.

7. Митюнина С.В. Управление карьерой // Женщина в политике и обществе. Сборник материалов международной научно практической конференции, апрель 2005, Пенза, С. 7 – 9; 0,2 п.л. ISBN 5-8356-0386-X.

8. Митюнина С.В. Необходимость формирования и развития кадрового потенциала. // Современные наукоемкие технологии и перспективные материалы текстильной и легкой промышленности. Сборник материалов международной научно-технической конференции (Прогресс – 2004). Май 2004г. – Иваново: ИГТА, 2004. – С. 219-220. 0,2 п.л. ISBN 5-88954-157-9 (Часть 2). ISBN 5-88954-155-2.

9. Митюнина С.В. Савельева Е.Н. Гендерный анализ мотивационных факторов карьеры // Всероссийский конкурс научно-технических и инновационных работ по гуманитарным наукам среди студентов высших учебных заведений «Инновации молодых». Тезисы научных работ, Иваново, 2003. С. 91 –92. 0,2 п.л. ISBN 5-78-0393-0.

10. Митюнина С.В. Карьера как объект управления // Молодые ученые – развитию текстильной и легкой промышленности. Сборник материалов межвузовской научно-технической конференции аспирантов и студентов (Поиск – 2003), Иваново, 2003. С. 164 –165. 0,1 п.л. ISBN 5-88954-124-2.

11. Митюнина С.В., Степанова С.М. Гендерная дифференциация управленческого персонала // Хозяйствующий субъект: новое экономическое состояние и развитие. Материалы международной научно-практической конференции, Часть 1. Ярославль, 2003. С. 180 – 182. 0,2 п.л. ISBN 5-89243-017-0.

12. Митюнина С.В. Формирование технологии управления персоналом на основе социологического исследования // Хозяйствующий субъект: новое экономическое состояние и развитие. Материалы международной научно-практической конференции, Часть 1. Ярославль, 2003. С. 144 – 145. 0,2 п.л. ISBN 5-89243-018-9.

13. Митюнина С.В., Степанова С.М. Карьера как элемент развития персонала современной организации // Генезис экономических и социальных проблем субъектов рыночного хозяйства в России. Сборник научных трудов, Выпуск II, Иваново, 2002. С. 146 – 151. 0,3 п.л. ISBN 5-7807-0295-4.

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата социологических наук

Митюниной Светланы Вячеславовны

«Модели профессиональной карьеры личности»

Научный руководитель
Егорова Лариса Станиславовна,
доктор социологических наук, профессор

Подписано в печать 23.11.2006. Формат 60×84/16
Бумага офсетная. Печать офсетная.
Усл. печ. л 1. Тираж 100 экз.

Редакционно-издательский отдел Ивановской
государственной текстильной академии
Отдел оперативной полиграфии
Лицензия ИД № 06309 от 19.11.2001. 153000, г. Иваново, пр. Ф. Энгельса, 21

