
СОВРЕМЕННЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ КАРЬЕРЫ КАК СОЦИАЛЬНОГО ЯВЛЕНИЯ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ ПРЕОДОЛЕНИЯ

П.С. Сорокин

Кафедра управления человеческими ресурсами
Факультет менеджмента
Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»
Кирпичная ул., 33, Москва, Россия, 105187

В статье предложен критический анализ состояния современной мировой науки в области исследований карьеры как социального явления. Выделены основные направления исследований, определены их преимущества и недостатки. Особое внимание уделено рассмотрению теоретических и методологических ограничений изучения карьеры в контексте проблем социальной стратификации и социальной мобильности; предлагаются пути преодоления указанных ограничений.

Ключевые слова: карьера, социальная мобильность, методология.

Карьера является важным предметом изучения в современной социологии. В первую очередь, анализ карьеры играет существенную роль для исследований социальной мобильности. Изучая карьерную проблематику в макросоциальном масштабе, социолог получает возможность по-новому взглянуть на проблемы общественного развития и масштабных общественных изменений. Подобный анализ особенно актуален с точки зрения перехода общества от «традиционалистских» к «модерным» формам социальной организации, поэтому изучение карьеры в современном российском обществе выступает актуальным и востребованным направлением научного поиска. Необходимым условием для проведения подобного анализа является внимательное рассмотрение и критическое осмысление того опыта, который накоплен в мировой социальной науке в области изучения карьерной проблематики, выделение основных теоретических и методологических проблем представленных в литературе исследований и разработка путей их преодоления.

В современной социологической науке можно выделить два крупных направления исследований вопросов карьеры: во-первых, изучение особенностей карьерного процесса среди представителей специфических социальных групп и категорий населения; во-вторых, изучение вопросов карьеры в рамках проблематики социальной стратификации и социальной мобильности. Для первого характерно внимание к гендерному, этническому и расовому аспектам карьеры (М. Глукман, Дж. Финч, С. Уелби, А. Хочсфилд и др. [30]). Изучение особенностей карьерного процесса в организации среди представителей различных гендерных групп стало особенно популярным в конце XX — начале XXI в. [25]. Исходной посылкой подобных исследований является представление о том, что гендер играет определяющую роль в карьерном успехе [16; 31; 34; 37 и др.). Как отмечает Д. Бриттон, «гендер — это основополагающий элемент организационной структуры и трудо-

вой жизни» [25. С. 419]. Также в современной литературе существенное внимание уделяется особенностям карьерного продвижения представителей специфических этнических [33], расовых [39], культурных групп [36]. В частности, Т. Тайс провел масштабное исследование карьерной мобильности афроамериканцев в США и выявил те особенности, которые отличают эту категорию населения от других расовых групп и позволяют лучше понять природу социального неравенства [39].

Несмотря на обилие эмпирического материала, собранного исследователями в рамках данного направления изучения карьеры, его теоретическая интерпретация всякий раз оказывается ограниченной выявлением роли в карьерном процессе отдельных признаков: гендера, расы, этнической принадлежности и т.п. Вряд ли можно утверждать, что эти признаки являются стержневыми для понимания социальной динамики в современном обществе (особенно в российском). Практически не делается попыток определить фундаментальные социальные характеристики карьеры как таковой, а если и предпринимаются, то, как правило, носят радикальный характер (например, рассмотрение гендерного аспекта как центрального для понимания социального содержания карьерного процесса в фирме). Таким образом, вопросы, которые затрагивают исследователи, несмотря на их важность, не являются, по нашему мнению, ключевыми для понимания карьеры как социального феномена.

Существенно больший интерес для социологии представляют разработки вопросов карьеры в рамках проблем социальной стратификации и социальной мобильности. Основы данного подхода были заложены в конце XIX — середине XX в. Э. Дюркгеймом, М. Вебером, К. Марксом, Ф. Теннисом, Г. Зиммелем, Т. Парсонсом. Также важный вклад в формирование основ изучения профессиональной мобильности в контексте проблем социальной стратификации внесли К. Дэвис, У. Мур, У. Уорнер, А.Л. Снитчкомб [5]. Позднее представления о карьере как механизме социальной мобильности были раскрыты в трудах Р. Бендикса, П. Бло, О. Данкена, Э. Джексона, Г. Кроккета, С. Липсета и других [21]. Развивали данный подход Ш. Эйзенштадт, С. Блэк, Дж. Голдторп и другие известные авторы.

Идейное русло этих исследований задано теориями модернизации и концепциями индустриального общества (в том числе «теорией либерального индустриализма» [19]), теоретически выраженными в работах Д. Белла [20], Д. Тримана [40], П. Блау и О. Дункана [22], в которых предполагается, что по мере перехода к обществу «нового типа» прямое влияние аскриптивных признаков на социальный статус (а также на карьерный успех) индивидов должно снижаться, в то время как влияние деловых качеств (в первую очередь образования) должно, напротив, увеличиваться.

Основное выражение это предположение нашло в теоретической дихотомии «аскриптивность (традиционализм) — достиженчество (меритократизм)». В современной социологии эмпирические исследования в рамках данного подхода проводят Р. Эриксон и Дж. Голдторп [27], Р. Брин [23], К. Бароне, М. Луччини и А. Счизеротто [18] и др. — они пытаются эмпирически проверить положения теорий модернизации и индустриализма (как правило, на примере развитых стран Запада) и в значительной степени опираются на теоретическое различие «дости-

женческих» и «аскриптивных» («меритократических» и «традиционалистских») элементов карьерного процесса и социальной мобильности в целом. Среди отечественных исследователей данному направлению близки О.И. Шкаратан [12], В.В. Радаев [5], С.А. Инясевский [13], Д.А. Ткач [11], Е.О. Васильева [3], Р.Н. Абрамов [1], Л.А. Беляева [2] и др.

С другой стороны, в рамках исследований карьеры с точки зрения проблем социальной стратификации и социальной мобильности достаточно самостоятельную и, как нам представляется, перспективную позицию занимают теоретические и эмпирические разработки последователей П. Бурдьё (В. Чудзиковски, В. Майрхофер, А. Иелатчич). Осмысление ими карьерной проблематики базируется на понятии «социальное поле», которое определяется Бурдьё как «структурированное пространство социальных позиций». Исследователи разрабатывают понятия «карьерное поле», «карьерное супер-поле», «карьерное под-поле» [26; 32].

«Карьерное супер-поле» выступает как абстрактная конкурентная арена борьбы всех агентов, обладающих той или иной карьерой, а «карьерные под-поля» — как типические структурные формы локальных контекстов этой «игры», «ставка» в которой — карьерное продвижение. Развивая теорию полей применительно к карьерной проблематике, В. Майрхофер вводит понятие «карьерный габитус» [32] — это совокупность длительных диспозиций сознания и тела, определяющих восприятие агентом карьерного поля самого себя, своих возможностей, целей, наконец, самого поля. Важным достижением Майрхофера стало формулирование термина «карьерный капитал» [32] как обозначения совокупности ресурсов (знаний, навыков, образования и др.), способствующих росту позиций агента в карьерном поле.

Представители данного направления предлагают фундаментальный взгляд на карьеру, справедливо указывая, что она выступает основным механизмом повышения социального статуса в современном обществе, а значит, ее исследование может способствовать существенному углублению наших знаний о векторах и динамике социальной мобильности [19]. Несмотря на обоснованный выбор общего ракурса рассмотрения карьеры, в работах представителей этого направления можно выделить несколько существенных ограничений теоретического и методологического характера.

1. Исследование карьеры с позиций теории модернизации, но в рамках уже сложившихся западных обществ модерного типа

Авторы обоснованно отмечают значение карьеры как социального механизма, свойственного обществу модерного типа с доминированием социальных институтов «достиженческой» логики (и сравнительно небольшой ролью «аскриптивных» факторов продвижения) [18]. С этих позиций исследователи изучают карьеру, пытаясь определить характер, силу и динамику изменения социальной мобильности в развитых обществах.

Проверяемая гипотеза говорит о становлении и развитии в западных странах достиженческих социальных институтов, вследствие чего индивидуальное продвижение основывается на конкурентных началах, а роль социального происхождения снижается [22].

Однако результаты исследований оказываются в существенной степени не соответствующими исходной гипотезе — демонстрируют замедление темпов социальной мобильности и, в отдельных случаях, возрастание роли социального происхождения в детерминации социального статуса. Так, работа К. Бароне, М. Луччини и А. Счизеротто показала, что для систем социальной стратификации в современном итальянском обществе значение аскриптивного фактора социального происхождения не только не смягчается за счет социального механизма карьерного продвижения, но, напротив, закрепляется и усиливается на протяжении всего XX в. [18]. К схожим выводам пришел Р. Брин, изучая ирландское общество [24]. На основе этих данных авторы ставят под сомнение гипотезу о достиженческой логике развития социальной организации общества и теорию модернизации в целом.

По нашему мнению, в аргументации этих исследователей имеется серьезное методологическое ограничение: они проверяют гипотезу о становлении достиженческих социальных институтов в той среде, в которой эти институты, по сути, уже сформированы: эмпирически фиксируемое замедление процессов вертикальной карьерной мобильности и сужение карьерных возможностей в развитых странах отражает лишь то, что карьера как механизм повышения социального статуса реализуется в тесной взаимосвязи с другими факторами (в частности, демографическими). Учитывая такие события XX в. в Европе, как Вторая мировая война и массовая миграция из бывших колоний в европейские метрополии, замедление процессов социальной мобильности в этих странах в конце XX — начале XXI в. в существенной степени можно объяснить особенностями периода 1950—1970-х гг., когда поствоенные демографические условия и состояние социальной стратификации в высшей степени благоприятствовали резкой восходящей социальной мобильности.

Таким образом, возможно, проблема не в том, что в *настоящем* карьерная мобильность замедлена, но скорее в том, что в *поствоенном прошлом* в развитых странах она была ускорена под воздействием специфических факторов. В действительности такие институционально обусловленные факты, как открытые конкурсы на замещение должностей, высокая доступность образования и др., говорят о том, что в западном обществе в целом успешно функционирует набор социальных институтов, обеспечивающих общий достиженческий характер социальной мобильности.

Для проверки гипотез теорий модернизации в области вертикальных социальных перемещений современное западноевропейское общество не является оптимальным объектом анализа — общество развивающееся, находящееся в процессе перехода от традиционалистских институтов к более современным формам социальной организации, подходит для этих целей заметно лучше. В отличие от западных стран, в развитии которых институциональное становление основных современных форм социальных институтов произошло в XIX — начале XX в., в российском обществе эти процессы шли с большой задержкой и, видимо, далеки от завершения. В частности, те кардинальные перемены, которые произошли в нашей стране в 1990-х гг., в целом соответствуют логике перехода от традиционного к современному типу общества и становлению достиженческих форм социальной

организации, поэтому исследования карьерной тематики в российском бизнесе в контексте проблем макросоциальных изменений и процессов, а также становления достиженических механизмов продвижения весьма актуальны.

2. Представление о карьере как об априори достиженическом социальном феномене

Ряд авторов (В. Майрхофер и др. [32]) указывают, что само по себе существование карьеры как массового социального явления выступает достаточным основанием для утверждения о сложившемся обществе современного типа. При этом предполагается, что, поскольку в современном обществе результативность организации зависит от эффективности работы индивида, именно размер и характер индивидуального трудового вклада должен являться (и является) основным фактором, определяющим карьерное продвижение, а значит, и социальный статус. Подобная точка зрения уходит корнями в представление, свойственное многим классикам мировой социологии (Э. Дюркгейм, М. Вебер, Т. Парсонс), а также современным исследователям (Дж. Бароне, А. Счиззеротто и др.), согласно которому в качестве признаков традиционалистской, недостиженческой социальной системы выступает решающая роль для присвоения социального статуса социального происхождения, пола и возраста, что чрезмерно упрощает действительность. Достаточно распространенная в международном научном сообществе посылка, что карьера сегодня носит заведомо достиженический по своей сути характер, является не совсем верной.

Для доказательства обратимся к литературе, посвященной эмпирическим исследованиям карьеры. Многие авторы в качестве факторов карьерного продвижения учитывают такие характеристики, как «умение налаживать связи», «наличие покровителя», «выгодные знакомства» и т.п. [17; 28; 38], причем данный блок качеств практически никогда не анализируется в контексте дихотомии «аскриптивность—достиженчество». Между тем, как показывают результаты редких отечественных [14] и зарубежных [29] эмпирических исследований, указанная группа факторов противостоит достиженическим силам карьерного роста: квалификации, инициативности, креативности и т.п.

Изучение современной отечественной и зарубежной литературы позволяет предположить, что в современном обществе карьера далеко не всегда строится по «идеальному» достиженическому типу. А значит, место карьеры в процессе становления современных социальных институтов должно быть пересмотрено. Формирование карьеры как массовой, доступной широким слоям формы социального лифта еще не гарантирует утверждение в конкретном обществе принципов меритократизма и достиженичества. В зависимости от степени социальной зрелости общества возможны разные формы карьерных лифтов: как основанные, прежде всего, на принципах меритократизма, так и базирующиеся на недостиженческих критериях.

3. Недооценка важности эмпирического исследования содержательных характеристик карьерного процесса в конкретных структурных контекстах

Исследователи, рассматривающие карьеру как механизм социального продвижения, изучают свой предмет преимущественно на основе межпоколенческого

анализа [11], т.е. обращаются к уже состоявшемуся результату индивидуального карьерного роста и фиксируют ту позицию индивида в организационной иерархии, а также в обществе в целом, которую он занимает в верхней точке своего социального продвижения. Формула анализа сводится к определению количества ступеней социальной иерархии, которые преодолевают индивиды за свою жизнь, а также соотношения долей населения с различными результатами социальной мобильности [11]. При этом упускается из виду, что социальное содержание карьеры и ее соответствие меритократической логике выражается не только и не столько в количественных показателях вертикальной мобильности, но, прежде всего, в качественных, содержательных характеристиках этих перемещений.

За счет каких факторов в реальности происходит индивидуальное карьерное продвижение? Всегда ли это квалификационные (уровень образования и специальность, активность в повышении квалификации и т.п.) или же позитивные деловые личностные характеристики (инициативность, креативность и т.п.)?

На наш взгляд, исследователь не может претендовать на исчерпывающий характер социологической оценки механизмов социального продвижения, если высоки формальные показатели вертикальных перемещений, но неизвестна их природа и движущие силы.

Одна из гипотез, которые можно выдвинуть на основе представленных в литературе результатов эмпирических исследований [11; 15], состоит в том, что в российском бизнесе (а, возможно, и в мировом) существенную роль в карьерном процессе играют недостиженческие факторы. К ним относятся как сугубо аскриптивные (например, родственные связи), так и факторы другого рода (например, личная преданность руководству).

Таким образом, относительно высокие скорости социальных перемещений в российском обществе (особенно если рассматривать их в межпоколенческом срезе) при формализованном и относительно поверхностном рассмотрении могут показаться признаками становления современного общества. Однако при более глубоком изучении может оказаться, что эти перемещения зачастую осуществляются за счет недостиженческих факторов, а значит, их позитивная интерпретация ошибочна.

Таким образом, еще одним «белым пятном» в социологическом поле современных исследований карьеры в контексте социальных макропроцессов остается содержательный анализ динамики карьерного роста, выявление качественных характеристик и факторов карьерного успеха. Без этого исследование карьеры на макросоциальном уровне становится однобоким. Для выявления достигшего (или, напротив, недостиженного) характера карьерной мобильности необходимо подвергнуть внимательному исследованию не только количественные показатели вертикальных перемещений, но, в первую очередь, их содержательное наполнение, ответив на вопрос не «сколько?», но «как?» и «почему?».

Практически никто из авторов, исследующих карьеру с точки зрения проблем социальной мобильности, не попытался заглянуть внутрь конкретных социальных структур, в которых локализован карьерный процесс в современном обществе, увидеть, каковы конкретные траектории карьерного роста в этих структурах и силы, их определяющие. Среди этих социальных структур первостепенное значение имеют бизнес-организации.

4. Недостаточное внимание к междисциплинарным аспектам изучения карьеры

Недостаточное, на наш взгляд, внимание социологи уделяют тем сторонам карьеры, которые помогают лучше понять ее стержневые характеристики как социального явления, но изучаются в основном в рамках других дисциплин. Для глубокого и содержательного анализа карьеры потребуются привлечение концептуальных и теоретических разработок других дисциплин, которые активно изучают карьеру: прежде всего это менеджмент, экономика и психология [35].

Карьера — это интегративный феномен, различные аспекты которого успешно, но, к сожалению, фрагментарно изучаются в рамках разных дисциплин. Так, среди психологических и социально-психологических феноменов существенное значение для понимания социальной сущности карьеры имеет мотивационно-ценностная сфера, установки, социальные представления и т.п. В рамках экономических аспектов карьеры для социолога принципиальны вопросы оплаты труда, материального стимулирования, уровня жизни. Менеджеральный взгляд на карьеру также не может быть проигнорирован, в частности, целенаправленные меры управления карьерой в современных бизнес-организациях и факторы их успешности. В зависимости от, условно говоря, «карьерной политики» бизнес-организации (даже если она носит латентный, нерельефный характер), карьерный процесс протекает в том или ином русле, имеет те или иные социальные последствия.

На сегодняшний день существенной проблемой остается дробность, фрагментарность имеющихся у научного сообщества знаний о карьере, проистекающих из разных дисциплинарных источников. Крайне редки попытки соединить информацию о различных аспектах карьерного процесса (психологических, менеджеральных, экономических, социологических и др.) и предложить комплексное видение карьеры как социального явления. Подчеркнем, что для социологического понимания карьеры каждый из этих аспектов имеет существенное значение, поскольку в реальной ткани социальной жизни все они переплетаются. Для социологической науки разработка такого видения — необходимый шаг на пути к формированию новой социоцентристской модели карьеры.

Таким образом, задаваясь целью содержательно описать карьерный процесс как социальное явление, мы вынуждены не ограничиваться исключительно социальными (в узком смысле слова) аспектами карьеры.

Как указывал М. Гранновтер, задача социологии — исследовать не тот или иной институт в отдельности, но, напротив, изучать взаимодействие различных институтов [4]. С этой точки зрения карьера представляет собой, возможно, пример идеального объекта для социологического исследования. Ведь карьера в современном мире выступает связующим механизмом не только между экономическим и социальным развитием, но также и между индивидом и организацией, личностью и макросоциальной средой в целом.

Итак, среди социологических исследований карьеры большое количество работ посвящены гендерным, расовым, этническим и другим аспектам карьеры, и лишь сравнительно небольшая группа исследователей предложила подход

к карьере, нацеленный на осмысление масштабных и фундаментальных макро-социальных изменений и процессов. При этом в качестве базовой теоретической модели социологического анализа карьеры, как правило, выступают теории, описывающие переход от традиционных социальных институтов (связанных с «аскриптивностью») к современным (носящим «достиженческий характер»).

Несмотря на то, что этот подход, безусловно, перспективен, его представители нередко исходят из ряда важных теоретических предпосылок и методологических установок, которые представляются сомнительными. Во-первых, вызывает вопросы интерпретация эмпирических данных о частичном замедлении карьерной мобильности в развитых странах. Вторая сомнительная посылка заключается в характерном для многих исследователей представлении об априори достигнутом (основанном на меритократических принципах) характере карьеры как механизма социальной мобильности. Третье ограничение носит методологический характер и проявляется в доминировании межпоколенческого ракурса анализа карьерной мобильности, что, по сути, лишает авторов возможности увидеть конкретные вертикальные перемещения индивидов, оценить те факторы, которые их определяют. В частности, исследователи не рассматривают процессы карьерного развития, протекающие на уровне бизнес-организаций, в то время как последние выступают основной ареной вертикального карьерного продвижения в современном обществе. Четвертый недостаток представленных работ определяется дисциплинарной ограниченностью исследователей-социологов, игнорированием разработок карьерной проблематики в рамках других дисциплинарных полей, применение которых способно существенно обогатить социологический анализ и соответствует интегративному характеру карьеры как социального явления.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Абрамов Р.Н.* Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. — М., 2005.
- [2] *Беляева Л.А.* Социальная стратификация и бедность в регионах России // Социологические исследования. — 2006. — № 9.
- [3] *Васильева Е.О.* Карьерный успех в жизненных стратегиях управленческого персонала современной организации: Автореф. дисс. ... к.с.н. — М., 2009.
- [4] *Грановеттер М.* Интервью // Экономическая социология. — 2002. — Т. 3. — № 1.
- [5] *Радаев В.В., Шкаратан О.И.* Социальная стратификация. — М., 1996.
- [6] *Сорокин П.С.* Бизнес-карьера как предмет анализа социальных наук: подходы и направления // Вестник НГУ им. Н.И. Лобачевского. — 2011. — № 4.
- [7] *Сорокин П.С.* Дисциплинарные подходы к изучению профессиональной карьеры в бизнес-организации и перспективы применения общих социологических теорий // Вестник ЮРГТУ. Серия «Социально-экономические науки». — 2012. — № 1.
- [8] *Сорокин П.С., Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С.* Модели карьерного успеха руководителей в российских бизнес-организациях // XII межд. науч. конф. Кн. 2 / Отв. ред. Е.Г. Ясин. — М., 2012. — С. 76—84.
- [9] *Сорокин П.С.* Изучение карьеры сотрудников в российских бизнес-организациях: концепция и теоретико-методологические основания эмпирического исследования // Современный менеджмент: вопросы теории и практики. Сб. ст. Вып. 5 / Науч. ред. М.Ю. Шерешева. — М., 2012. — С. 470—484.

- [10] *Сорокин П.С.* Теоретические и эмпирические исследования профессиональной карьеры: перспективы интеграции на основе теории П. Бурдьё // Вестник РУДН. Серия «Социология». — 2012. — № 1.
- [11] *Ткач Д.А.* Профессиональная карьера современной молодежи: Автореф. дисс. ... к.с.н. — Саратов, 2004.
- [12] *Шкаратан О.И.* Российский порядок: вектор перемен. — М., 2004.
- [13] *Шкаратан О.И., Иньясевский С.А.* Профессионалы и менеджеры в сфере занятости — положение и реальное поведение // Социологические исследования. — 2006. — № 1.
- [14] *Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Сорокин П.С.* Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования // Мир России. — 2011. — Т. 20. — № 4.
- [15] *Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С.* Профессиональная карьера выпускников факультета менеджмента // Социологические исследования. — 2010. — № 2.
- [16] *Acker J.* Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations // *Gender & society*. — 1990. — Т. 4. — № 2. — С. 139—158.
- [17] *Baron J.N., Pfeffer J.* The social psychology of organizations and inequality // *Social Psychology Quarterly*. — 1994. — № 57.
- [18] *Barone C., Lucchini M., Schizzerotto A.* Career mobility in Italy: a growth curves analysis of occupational attainment over the 20th century // *European Societies*. — 2011. — Vol. 13. — № 3.
- [19] *Barone C., Schizzerotto A.* Introduction: career mobility, education, and intergenerational reproduction in five European societies // *European Societies*. — 2011. — Vol. 13. — № 3.
- [20] *Bell D.* The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting by Daniel Bell. — Basic Books, 1999.
- [21] *Bendix R.* Kings or people: power and the mandate to rule. — University of California Press, 1980.
- [22] *Blau P., Duncan O.* The American occupational structure. — N.Y., 1967.
- [23] *Breen R.* Social mobility in Europe. — Oxford University Press, 2004.
- [24] *Breen R., Whelan C.T.* From ascription to achievement? Origins, education and entry to the labour force in the Republic of Ireland during the twentieth century // *Acta Sociologica*. — 1993. — Vol. 36. — № 1.
- [25] *Britton D.M.* The epistemology of the gendered organization // *Gender & Society*. — 2000. — Vol. 14. — № 3.
- [26] *Chudzikowski K., Mayrhofer W.* In search of the blue flower? Grand social theories and career research: the case of Bourdieu's theory of practice // *Human Relations*. — 2011. — Vol. 64. — № 1.
- [27] *Erikson R., Goldthorpe J.H.* The constant flux: a study of class mobility in industrial societies. — Oxford University Press, 1992.
- [28] *Gartrell C.D.* Network approaches to social evaluation // *Annual Review of Sociology*. — 1987. — № 13.
- [29] *Gemmill G., DeSalvia D.* The promotion beliefs of managers as a factor in career progress: an exploratory study // *Sloan Management Review*. — 1977. — Vol. 18. — № 2.
- [30] *Glucksman M.A.* "Shifting boundaries: the 'total social organization of labour revised'" by L. Pettinger et al. A new sociology of work? — Wiley-Blackwell, 2006.
- [31] *Halford S., Leonard P.* Negotiating gendered identities at work: place, space and time. — Palgrave, 2006.
- [32] *Jellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M.* Career fields: a small step towards a grand career theory? // *International Journal of Human Resource Management*. — 2003. — Vol. 14. — № 5.
- [33] *Juntunen C.L., Cline K.* Culture and self in career development: working with American Indians // *Journal of Career Development*. — 2010. — Vol. 37. — № 1.
- [34] *Kanter R.M.* Men and Women of the Corporation. — N.Y., 1977.

- [35] *Khapova S.N., Arthur M.B.* Interdisciplinary approaches to contemporary career studies // *Human Relations*. — 2011. — Vol. 64. — № 1.
- [36] *Pas B., Peters P., Eisinga R., Doorewaard H., Lagro-Janssen T.* Explaining career motivation among female doctors in the Netherlands: the effects of children, views on motherhood and work-home cultures // *Work, Employment & Society*. — 2011. — Vol. 25. — № 3.
- [37] *Poggio B.* Editorial: outline of a theory of gender practices // *Gender, Work & Organization*. — 2006. — Vol. 13. — № 3.
- [38] *Simpson I.H.* The sociology of work: where have the workers gone? // *Social Forces*. — 1989. — Vol. 67. — № 3.
- [39] *Tice T.N.* Afro-American career paths // *Education Digest*. — 1991. — Vol. 56. — № 6.
- [40] *Treiman D.J.* Industrialization and social stratification // *Sociological Inquiry*. — 1970. — Vol. 40. — № 2.

MODERN STUDIES OF CAREER AS A SOCIAL PHENOMENON: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL PROBLEMS AND WAYS TO OVERCOME THEM

P.S. Sorokin

Department of Human Resources Management
Faculty of Management
National Research University “Higher School of Economics”
Kirpichnaya str., 33, Moscow, Russia, 105187

The article offers a critical analysis of the situation in the modern international social science in the field of studying the career as a social phenomenon. The main areas of research are outlined and their advantages and limitations are defined. Special attention is given to the consideration of theoretical and methodological limitations in career studies in the context of social stratification and social mobility; suggestions as to the ways to overcome these problems are made.

Key words: a career; social mobility; methodology.

REFERENCES

- [1] *Abramov R.N.* Rossijskie menedzhery: sociologicheskij analiz stanovlenija professii. — M., 2005.
- [2] *Beljaeva L.A.* Social'naja stratifikacija i bednost' v regionah Rossii // *Sociologicheskie issledovanija*. — 2006. — № 9.
- [3] *Vasil'eva E.O.* Kar'ernyj uspeh v zhiznennyh strategijah upravlencheskogo personala sovremennoj organizacii: Avtoref. diss. ... k.s.n. — M., 2009.
- [4] *Granovetter M.* Interv'ju // *Jekonomicheskaja sociologija*. — 2002. — T. 3. — № 1.
- [5] *Radaev V.V., Shkaratan O.I.* Social'naja stratifikacija. — M., 1996.
- [6] *Sorokin P.S.* Biznes-kar'era kak predmet analiza social'nyh nauk: podhody i napravlenija // *Vestnik NGU im. N.I. Lobachevskogo*. — 2011. — № 4.
- [7] *Sorokin P.S.* Disciplinarnye podhody k izucheniju professional'noj kar'ery v biznes-organizacii i perspektivy primenenija obshhijh sociologicheskijh teorij // *Vestnik JuRGTU. Serija «Social'no-jekonomicheskie nauki»*. — 2012. — № 1.

- [8] *Sorokin P.S., Efendiev A.G., Balabanova E.S.* Modeli kar'ernogo uspeha rukovoditelej v rossijskih biznes-organizacijah // XII mezhd. nauch. konf. Kn. 2 / Otv. red. E.G. Jasin. — M., 2012. — S. 76—84.
- [9] *Sorokin P.S.* Izuchenie kar'ery sotrudnikov v rossijskih biznes-organizacijah: koncepcija i teoretiko-metodologicheskie osnovanija jempiricheskogo issledovanija // *Sovremennyj menedzhment: voprosy teorii i praktiki*. Sb. st. Vyp. 5 / Nauch. red. M.Ju. Sheresheva. — M., 2012. — S. 470—484.
- [10] *Sorokin P.S.* Teoreticheskie i jempiricheskie issledovanija professional'noj kar'ery: perspektivy integracii na osnove teorii P. Burd'e // *Vestnik RUDN. Serija «Sociologija»*. — 2012. — № 1.
- [11] *Tkach D.A.* Professional'naja kar'era sovremennoj molodezhi: Avtoref. diss. ... k.s.n. — Saratov, 2004.
- [12] *Shkaratan O.I.* Rossijskij porjadok: vektor peremen. — M., 2004.
- [13] *Shkaratan O.I., Injasevskij S.A.* Professionaly i menedzhery v sfere zanjatosti — polozhenie i real'noe povedenie // *Sociologicheskie issledovanija*. — 2006. — № 1.
- [14] *Efendiev A.G., Balabanova E.S., Sorokin P.S.* Kar'era sotrudnikov rossijskih biznes-organizacij kak social'noe javlenie: opyt jempiricheskogo issledovanija // *Mir Rossii*. — 2011. — T. 20. — № 4.
- [15] *Efendiev A.G., Balabanova E.S.* Professional'naja kar'era vypusnikov fakul'teta menedzhmenta // *Sociologicheskie issledovanija*. — 2010. — № 2.