

ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И МЕТОДОЛОГИИ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ: ПЕРСПЕКТИВЫ ИНТЕГРАЦИИ НА ОСНОВЕ ТЕОРИИ П. БУРДЬЕ

П.С. Сорокин

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

В работе рассматриваются основные подходы к трактовке профессиональной карьеры, а также направления эмпирических исследований факторов карьерного продвижения. Показана низкая степень согласованности между попытками теоретической концептуализации карьеры в рамках общесоциологических теорий и эмпирическими работами в данной области. Анализируются наиболее перспективные направления дальнейшего исследования карьерной проблематики в контексте основных положений теории социального пространства П. Бурдьё. В первую очередь речь идет о разработке понятия «карьерное поле» и связанного с ним понятия «карьерный капитал».

Ключевые слова: карьера, карьерное поле, карьерный капитал, социологическая теория, эмпирические исследования, Пьер Бурдьё.

В современной литературе существует множество определений понятия «профессиональная карьера», каждое из которых отражает определенную сторону этого феномена. Среди отечественных авторов разработкой понятийного аппарата изучения профессиональной карьеры, вопросами ее сущности, формирования и развития занимались Т.И. Заславская, В.И. Бакштановский, Е.В. Охотский, Т.Ю. Базаров, А.Я. Кибанов, А.Г. Эфендиев, Е.С. Балабанова и др. [1; 2; 5]. Вопросы терминологии, связанные с профессиональной карьерой, достаточно хорошо разработаны в зарубежной науке (М. Артур, Х. Ганз, Э. Шейн, К. Гренроуз и др.) [7; 19; 20; 36].

Отсутствие единого подхода к определению понятия «карьера» в литературе объясняется многими причинами, в частности следующими:

— междисциплинарным характером карьеры как предмета научного анализа. Такие науки, как психология, социология, менеджмент, экономика, занимаются изучением различных аспектов карьеры и предлагают соответствующие определения центрального понятия;

— высокой степенью динамичности и изменчивости социальных, экономических, организационных и других факторов, обуславливающих характеристики со-

временной бизнес-карьеры. За последние десятилетия произошли кардинальные изменения в структуре, формах и направлениях профессиональной и социальной мобильности во многих странах, что поставило мировую науку перед новыми вызовами теоретического и методологического характера; различные авторы по-разному реагировали на это положение, выдвигая те или иные определения самой карьеры.

В литературе существуют многообразные определения карьеры [21; 25]. В научных источниках выделяется шесть различных трактовок карьеры, отражающих существенные признаки данного понятия:

— карьера — набор профессиональных и служебных позиций, ролей, занимаемых и выполняемых человеком в ходе профессиональной деятельности [22. С. 63];

— карьера — единство профессиональных и должностных позиций, ролей, а также субъективно ощущаемого индивидуального опыта трудовой деятельности [7. С. 8; 36. С. 357];

— карьера — формирующийся путем ретроспективного анализа собственной профессиональной деятельности смысл, придаваемый индивидом этой деятельности [27. С. 181];

— карьера — аналитический инструмент соотнесения индивидами своего положения с общим социальным порядком [22. С. 67];

— карьера — результат (а не процесс) индивидуальной трудовой деятельности (выступает в форме информации, знаний, умений, связей и пр.) [11. С. 150];

— карьера — движение индивида в пространстве-времени (социальном, профессиональном, организационном и пр.) [16. С. 60—63].

Выбор того или иного подхода к карьере определяется исходными методологическими и дисциплинарными ориентациями исследователя. Если отталкиваться от теоретических положений концепции социального пространства П. Бурдьё, наиболее логичной является последняя из приведенных трактовок. Этот подход обладает наиболее универсальным характером, расширяет традиционные границы рассмотрения карьеры, увязывает между собой различные контексты ее возможного анализа. Употребление терминов «социальное пространство» и «социальное поле» позволяет локализовать уровень рассмотрения карьеры в зависимости от конкретных исследовательских задач. Можно говорить о карьере в рамках организации (внутриорганизационная карьера), в рамках профессиональной группы (профессиональная (в узком смысле слова) карьера), в рамках общества в целом (трудовая карьера). Вместе с тем на сегодняшний день наиболее употребляемым и распространенным выступает определение карьеры, используемое, в частности, М. Артуром: «Карьера — последовательность работ, выполняемых индивидом в ходе его жизни» [7].

В современной литературе все чаще отмечается, что в области исследований организаций и менеджмента возрастает запрос на применение фундаментальных социологических концепций и «общих социальных теорий» («grand social theories») в целях более комплексного понимания феномена карьеры [14]. М. Лонсбери и М. Вентреска [28. С. 457—480] пишут, что «пришло время организационным теоретикам заострить внимание на более широких социальных структурах, вернуть „общество“ в центр внимания». Эти слова можно с полным правом отнести к об-

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

На сегодняшний день среди «больших теорий» применительно к вопросам карьеры в литературе упоминаются следующие концепции: социальная теория Дж. Колмана [15], теория структуриации Э. Гидденса [18], теория социальных систем Н. Лумана [29], теория практики, социальных полей и капитала П. Бурдьё [8—10]. Попробуем кратко изложить основные положения, представленные в литературе в области изучения карьеры и бизнеса в целом, в рамках теории П. Бурдьё. Также постараемся предложить наиболее перспективные направления дальнейшего развития этих положений для изучения карьеры в российском бизнесе.

Разработка карьерной проблематики в контексте теории П. Бурдьё базируется на понятии «социальное поле», которое определяется П. Бурдьё как «структурированное пространство социальных позиций». В литературе выделяется ряд характеристик полей [3], среди которых необходимо выделить следующие: автономизация (большая или меньшая) относительно других полей; определение «ставок» игры и специфических интересов, которые несводимы полностью к «ставкам» и интересам, свойственным другим полям; борьба за установление внутреннего деления поля на классы позиций (доминирующие и доминируемые) на основе аккумуляции и использования специфического для данного поля «капитала» (свойств, умений и т.п., которые признаются другими агентами данного поля как «ценные»); социальные представления о легитимности именно этого деления, разделяемые агентами данного поля).

В литературе усилиями К. Чудзиковски, В. Майрхофера, А. Мейера, М. Иелатича и др. теоретически обоснована возможность рассмотрения феномена карьеры в рамках теории поля Бурдьё [14; 23]. Предложены и определены понятия «карьерное поле», «карьерное супер-поле», «карьерное под-поле»: карьерное супер-поле рассматривается как абстрактная конкурентная арена борьбы всех агентов, обладающих той или иной карьерой, а карьерные под-поля трактуются как типические структурные формы локальных контекстов этой «игры», ставка в которой — карьерное продвижение. Вопрос о рассмотрении бизнес-организации как относительно автономного социального и связанного с ним карьерного поля затрагивается, но не развивается.

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

Хотя термин «карьерный капитал» введен в литературе, не было артикулировано два возможных его понимания, логически вытекающих из теории П. Бурдьё. Во-первых, карьерный капитал в качестве *результата* борьбы за позицию в данном поле (должность, репутация и т.п.) и, во-вторых, в качестве основных *условий*

занятия агентом этой позиции (квалификация, связи и др.). В литературе применяется исключительно вторая трактовка карьерного капитала. Важным ограничением представленных в литературе разработок является недостаточное внимание к результатам эмпирического изучения карьеры, полученным в рамках других направлений исследований. В этой связи особенно перспективным представляется изучение индивидуальных факторов карьеры, которое имеет длительную историю. Одна из главных целей настоящей работы — показать перспективность анализа результатов эмпирических исследований в указанном направлении в контексте теории карьерного капитала.

В зарубежной литературе понятие «карьерный капитал» в первую очередь связывается с накоплением индивидом так называемого культурного капитала (трудовые умения и навыки в концепции П. Бурдьё) [23]. Роль и значение социального капитала (связи и навыки общения, установления и поддержания полезных связей) практически не рассматриваются. Авторы, занимающиеся разработкой данной проблематики, сходятся в том, что карьерное поле, как и любой другой социальный контекст, должно исследоваться эмпирически.

Исходя из вышесказанного, можно сделать следующие выводы относительно перспектив развития области исследований карьеры с точки зрения теоретических положений концепции П. Бурдьё и его последователей, в первую очередь теории карьерного поля.

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

2. Перспективным направлением дальнейшей работы является рассмотрение локальных карьерных полей в более широком социальном контексте. На сегодняшний день данному вопросу в литературе не уделяется достаточного внимания [23]. Для изучения карьеры в российском бизнесе перспективными могут оказаться разработки отечественных социологов, в частности, представляет интерес модель анализа социальной организации российских фирм, предложенная А.Г. Эфендиевым и др. [4] и опирающаяся на две основные оси анализа: «авторитаризм—демократия» и «достиженчество—недостиженчество (аскриптивность)». Перспективность такого подхода определяется спецификой исторически обусловленного социально-культурного развития российского общества. При этом социальная организация фирмы может рассматриваться в качестве социального контекста карьерного поля.

3. Изучение карьерного капитала (относительно новой сферы) следует вести с учетом достижений исследований индивидуальных факторов карьерного продвижения как близкой по проблемной ориентации и значительно более проработанной предметной области. Работа по интеграции теоретической модели карьерного капитала с результатами теоретического осмысления и эмпирического исследования индивидуальных факторов карьерного продвижения пока проведена

не была. В проводимых исследованиях карьеры в российском обществе необходимо уделить особое внимание вопросу о роли социального капитала в карьерном капитале сотрудников отечественных бизнес-организаций.

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

Любая теоретическая модель остается неполной без верификации. Однако, к сожалению, в литературе практически не описана практика применения масштабных социологических концепций к эмпирическому анализу бизнес-организаций. В нашей стране существует недостаток эмпирических исследований бизнеса в целом, а большинство работ, публикуемых за рубежом [4; 5], не опираются на «grand social theories». Это связано с характерным для большинства зарубежных исследователей в сфере проблем бизнеса и управления стремлением приходить к «практически полезным» и, что не менее важно, «понятным людям из бизнеса» результатам. Разумеется, при такой ориентации на первое место выходит не логическая выверенность и глубина разрабатываемой концепции, но способность уловить то, что особенно близко и доступно людям из бизнес-практики. Путь от простых и понятных любому эмпирических индикаторов к сложным теоретическим конструктам тернист, что может стать препятствием для применения «общих социальных теорий» в науке об управлении. Среди зарубежных авторов на эту проблему указывали В. Майерхофер и К. Чудзиковски [14].

Перейдем к более подробному рассмотрению основных направлений эмпирических исследований карьеры, представленных в литературе, сделав акцент на результатах эмпирических исследований в области факторов карьерного продвижения. Большинство представленных в зарубежной и отечественной литературе эмпирических работ фокусируется на одной из следующих проблемных областей (табл. 1).

Таблица 1

Основные предметные области в эмпирическом изучении карьеры

Предметные области исследований	Технологические факторы	Структурные факторы	Социально-культурные факторы
Характер выявляемых взаимосвязей	Влияние технологии производственного процесса и типа отрасли на карьерное продвижение	Влияние характеристик организационной структуры на карьерное продвижение	Влияние социальных и культурных характеристик индивида, организации или окружающей социальной среды на карьерное продвижение
Основные представители	Й. Варди, Дж. Пфедфер	А.Я. Кибанов, К. Броссау	Э. Шейн, А. Вардер
Основные результаты	Установлена зависимость траекторий и факторов карьерного продвижения от отраслевой и технологической принадлежности предприятия	Выявлено наличие разных типов карьерного продвижения в зависимости от структурного контекста организации	Показаны различия в моделях карьерного продвижения сотрудников в зависимости от индивидуальных социально-психологических особенностей, от характеристик организационной культуры и от макросоциальных параметров

Связь производственной технологии и карьерного продвижения. В основу этого направления исследований положена идея о том, что в зависимости от технологии производства, а также от отрасли меняется и процесс трудовой деятельности. Карьерный путь сотрудника может приобретать те или иные специфические характеристики. Например, занятость в сфере высокотехнологического производства, как правило, предполагает владение руководителем специальными компетенциями, экспертными знаниями в области решения соответствующих профессиональных задач. За рубежом было осуществлено большое число исследований влияния технологических особенностей производственного процесса на «удельный вес» значимости тех или иных индивидуальных характеристик сотрудников для их карьерного продвижения. Например, Й. Варди [43] выдвинул и эмпирически доказал гипотезу о различном влиянии таких факторов, как связи, стаж, индивидуальные навыки и компетенция, уровень образования, индивидуальная активность, усердие в зависимости от типа производственной технологии на предприятии. Рассматривались три типа технологий: технология длинного цикла (например, промышленное производство), технология среднего цикла (финансовые услуги) и технология короткого цикла (консалтинг). Дж. Пфеффер [34] показал значимость индустриальной принадлежности предприятия: одна из эмпирических находок заключалась в том, что траектории карьерного продвижения в финансовой отрасли и промышленном производстве могут существенно различаться.

Связь организационной структуры и карьерного продвижения. Основной вопрос здесь заключается в том, как иерархия уровней управления в организации, функциональное разделение и другие формы структурного контекста определяют карьерный путь сотрудника на фирме. В рамках данного направления исследуется специфика карьеры в различных структурных средах: например, карьера в вертикально интегрированной структуре, матричной, плоской и т.д. Влияние структурного контекста на карьерное продвижение — достаточно хорошо изученная проблемная область. Карьера как механизм социально-профессиональной мобильности индивида исследуется с точки зрения различных типов карьеры в зависимости от ее направленности, скорости и темпа, например, горизонтальная и вертикальная карьера, эволюционная, ступенчатая и т.д. Помимо отечественных авторов [2], разработкой данной тематики занимались зарубежные исследователи [17; 19].

Социокультурные аспекты карьерного продвижения. Немаловажными (а порой даже определяющими) для карьерных траекторий сотрудников бизнес-организаций могут быть социальные (в узком смысле) и культурные особенности среды их профессионального роста, а также их индивидуальные социальные характеристики. Эмпирические исследования в этой области не столь многочисленны, как работы в рамках двух других названных выше направлений, однако на сегодняшний день показано, что фактором карьерного продвижения может выступать как социальная организация фирмы, так и базовые институциональные черты макросоциального окружения (общества). Значение могут иметь и особенности организационной культуры предприятия, и характеристики национальной деловой культуры [20; 24]. Причина низкой распространенности исследований социокультурных

аспектов карьеры состоит в слабой видимой связи между ними, с одной стороны, и экономической эффективностью предприятия — с другой. Вместе с тем работы отечественных исследователей (А.Г. Эфендиев, А.В. Ребров) в области влияния организационных практик на экономическую эффективность предприятий показали, что в российских условиях такая связь существует [6]. Более того, вероятно, именно изучение социально-культурных аспектов карьерного роста в отечественных компаниях позволяет выявить причины трудностей в развитии российского бизнеса.

Необходимо учитывать результаты исследований в рамках каждой из трех выделенных предметных областей в изучении карьеры. Однако исходя из гипотезы об особом значении для карьерного капитала российских сотрудников его социальных элементов (репутация, связи и т.п.) необходимо в первую очередь рассмотреть подходы к эмпирическому изучению социокультурных аспектов и факторов карьеры. Анализ литературы позволяет классифицировать направления исследовательского поиска в рамках социально-культурного подхода, во-первых, по объектам исследования, во-вторых, по дисциплинарной ориентации. В первую очередь исследования социально-культурных аспектов карьерного продвижения разделяются на три группы в зависимости от объектов изучения: микроуровень (индивидуальные социальные и социально-психологические черты сотрудника); мезоуровень (характеристики организационной социальной и культурной среды); макроуровень (социально-культурные характеристики макросреды).

Микроуровень анализа представлен в работах таких авторов, как Р. Катц, Дж. Ман Манен, Л. Фостер, Т. Колинко, Б. Ван дер Хейден [17; 41; 42]. Для этих работ характерен акцент на психологических аспектах (установки, мотивация, индивидуальные особенности и др.), социально-профессиональных чертах (уровень квалификации, образования, инициативность и пр.) сотрудников, которые рассматриваются как факторы карьерного продвижения в организации. Важным результатом исследований в рамках этого направления стало опровержение популярных стереотипов значимости тех или иных индивидуальных характеристик человека для его карьерных перспектив. Например, Ван Дер Хейден показал, что в такой индустриально развитой стране, как Голландия, активность по выдвижению инициатив со стороны рядовых работников и линейных руководителей практически не способствует их профессиональному развитию [41].

Для авторов, рассматривающих социально-культурные аспекты карьеры на мезоуровне, характерно внимание к проблематике «управления карьерой» (А. Пацци, Дж. Портвуд, Я. Латтак, Ч. Гренроуз и др. [19; 26; 33; 35]). Изучаются способы выстраивания организацией эффективных систем регулирования траекторий карьерного движения сотрудников с учетом социально культурных феноменов: организационной культуры, специфики взаимоотношений между сотрудниками, бытующих гендерных стереотипов и пр. Например, исследование Ч. Гренроуза, охватившее более 200 бизнес-организаций [19], выявило низкую эффективность сложившихся на фирмах программ карьерного развития. Оказалось, что факт существования в компании подобной программы не только не приводит к повыше-

нию приверженности к организации, удовлетворенности трудом, но и не гарантирует даже осведомленности сотрудников о том, что у них есть некий индивидуальный карьерный план. Главным фактором, определяющим индивидуальные показатели лояльности к организации, стало соответствие между представлениями индивида, с одной стороны, о возможностях своего роста в данной организации и, с другой стороны, о своих общих карьерных планах и устремлениях. Работа Гренроуза вскрывает проблемы карьерного менеджмента в современных бизнес-организациях и определяет перспективы для дальнейших исследований в данной области. Интерес представляют задачи оптимизации конкретных механизмов управления карьерой, а также разработки соответствующих аналитических схем, увязывающих различные организационные меры в единую концептуальную модель развития сотрудников.

Исследования макроуровня (Э. Шейн, В. Джау, А. Валдер, С. Снипп [37; 38; 45; 46]) нацелены на определение зависимости карьерного роста от таких факторов, как политическая культура и политический режим в общества (А. Валдер, В. Джау), социетальная культура (Э. Шейн) и профессиональная культура (Э. Шейн, С. Снипп). Любопытно, что данные исследования проводились на китайских предприятиях. Например, А. Валдер эмпирически обосновал теорию о двух различных карьерных путях руководителей: «административном» и «технологическом» [44]. Первый, «административный» карьерный путь, предполагает обязательное членство руководителя в политических или общественных организациях (партия, общественное движение). При этом уровень образования руководителя практически не играет роли, а занимаемая им должность не требует глубокой профессиональной экспертизы. Для второго, «технологического», пути основной движущей силой выступает образование руководителя, в том числе полученное за рубежом, а значимость политического статуса человека для его карьерного роста сведена к нулю. Данная «карьерная модель» фиксируется эмпирическими исследованиями в Китае на протяжении 1980—2000-х гг. (т.е. как в период жесткого политического диктата над бизнесом, так и во времена ослабления регулятивных мер государства). Таким образом, речь идет не только об экономически и политически целесообразной модели карьерного продвижения на национальном уровне, но о неких культурных доминантах в воспроизводстве вертикальной социальной мобильности. В этой связи, возможно, следует говорить о специфических характеристиках карьерного супер-поля в Китае, ограниченного рамками общества. Достигнутые исследователями результаты подтверждают значимость национальных культурных различий как фактора карьерного продвижения, а значит, и формирования карьерного капитала.

Важность исследований в рамках каждого из уровней анализа социально-культурных аспектов карьеры несомненна. Несмотря на то, что большинство исследователей не задаются целью разработки общей теории карьеры, имеется внушительный массив ценных эмпирических данных (преимущественно относящихся к развитым странам), который может и должен быть использован для концептуализации понятия «карьера» в контексте общесоциологических теорий и в том числе в контексте теории П. Бурдьё.

ЛИТЕРАТУРА

- [1] *Заславская Т.И.* Структура российского общества через призму трансформационного процесса // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2002. — № 4. — С. 7—13.
- [2] *Кибанов А.Я., Дуркова И.Б.* Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. — М.: Инфра-М, 2011.
- [3] *Шматко Н.А.* Введение в социоанализ Пьера Бурдьё. Предисловие к книге П. Бурдьё «Социологии политики». — М.: Socio-Logos, 1993.
- [4] *Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Гоголева А.С.* Социальная организация российского бизнеса сквозь призму социальных механизмов трудоустройства // Мир России: социология, этнология. — 2010. — Т. XIX. — № 4. — С. 69—103.
- [5] *Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Сорокин П.С.* Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования // Мир России. — 2011. — № 4.
- [6] *Эфендиев А.Г., Ребров А.В.* Деятельность служб УЧР и экономическая эффективность: эмпирическое исследование в российских компаниях // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования / Под ред. М.Ю. Шерешевой. — М., 2011.
- [7] *Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence, B.S.*: Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach // Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. (eds.) Handbook of Career Theory, pp. 7—25. Cambridge University Press, Cambridge (1989).
- [8] *Bourdieu P.* (1977) Outline of a Theory of Practice. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- [9] *Bourdieu P.* (1986) The forms of capital. In: Richardson JG (ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. New York: Greenwood, 241—258.
- [10] *Bourdieu P.* (1990) The Logic of Practice. Stanford, CA: Stanford University Press.
- [11] *Bird A.* Careers as repositories of knowledge: considerations for boundaryless careers. In: Arthur M.B., Rousseau D.M. (eds.) The Boundaryless Career: a New Employment Principle for a New Organizational Era, pp. 150—168. Oxford University Press, Oxford (1996).
- [12] *Brousseau K.L., Driver M.J., Enderoth K., Larsson R.* Career pandemonium: Realigning organizations and individuals // Academy of Management Executive, 1996. Vol. 10. N 4. p. 52—66.
- [13] *Castilla E.* Gender, Race, and Meritocracy in Organizational Careers // American Journal of Sociology, 2008, Vol. 113, Issue 6. p. 1479—1526.
- [14] *Chudzikowski K., Mayrhofer W.* 2011. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. Human Relations, 64(1): 14—32
- [15] *Coleman J.S.* (1990) Foundations of Social Theory. Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- [16] *Collin A.* Career // Greenhaus J.H., Callanan G.A. (eds.) Encyclopedia of Career Development, pp. 60—63. Sage Publications Inc., Thousand Oaks, CA (2006).
- [17] *Foster L.W., Kolinko T.* Choosing. To Be a Managerial Woman: An Examination of Individual Variables and Career Choice // Sex roles. 1979. Vol. 5, Issue 5. p. 627—634.
- [18] *Giddens A.* (1984) The Constitution of Society. Outline of the Theory of Structuration. Cambridge: Polity Press.
- [19] *Granrose C.S., Portwood J.D.* Matching individual career plans and organizational career management // Academy of Management Journal. 1987. Vol. 30. Issue 4. p. 699—720.
- [20] *Gunz H.* Organizational logics of managerial careers // Organizational studies. 1988. Vol. 9. Issue 4. p. 529—554.
- [21] *Gunz H., Mayrhofer W.* Re-conceptualizing career success: a contextual approach. Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, 2011. 43(3): p. 251—260.
- [22] *Hughes E.C.* Men and Their Work. The Free Press, Glencoe, Ill (1958).

- [23] *Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M.* (2003). Career fields: a small step towards a grand career theory? // *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 14, August: 728—750.
- [24] *Juntunen C., Cline K.* Culture and Self in Career Development: Working With American Indians // *Journal of Career Development*. 2010. Vol. 37. Issue 1. p. 391—410.
- [25] *Khapova S.N., Arthur M.B.* Interdisciplinary approaches to contemporary career studies // *Human Relations*. 2011. Vol. 64. Issue 1. p. 3—17.
- [26] *Latack J.C.* Organizational Restructuring and Career Management: From Outplacement and Survival to Inplacement // *Research in personnel and human resources management*. 1990. Vol. 8. pp. 109—139.
- [27] *Lips-Wiersma M., Hall D.T.* Organizational career development is not dead: a case study on managing the new career during organizational change. *Journal of Organizational Behavior*, Sep2007, Vol. 28 Issue 6, p771—792.
- [28] *Lounsbury M., Ventresca M.* (2003) The New Structuralism in Organizational Theory. *Organization* 10(3): P. 457—480.
- [29] *Luhmann N.* (1995) *Social Systems*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- [30] *Mills C.W.* (1959) *The Sociological Imagination*. New York: Oxford University Press.
- [31] *Nicholson N., West M.*: Transitions, work histories and careers // Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. (eds.) *Handbook of career theory*, pp. 181—201. Cambridge University Press, Cambridge, England (1989).
- [32] *Özbilgin M., Tatti A.* (2005). Book review Essay: Understanding Bourdieu's contribution to organization and management studies // *Academy of Management Review*, 30/4: 855—877.
- [33] *Pazy A.* Sex Differences in Responsiveness to Organizational Career Management // *Human Resource Management*. 1987. Vol. 26. Issue 2. p. 243—256.
- [34] *Pfeffer J.* Toward an examination of stratification in organizations // *Administrative Science Quarterly*. 1977. Vol. 22. Issue 4. p. 553—567
- [35] *Portwood J.D., Granrose C.S.* Organizational Career Management Programs: What's Available? What's Effective? // *Human Resource Planning*. 1986. Vol. 9. Issue 3. p. 107—119
- [36] *Schein E.H.* Career Theory and Research: Some Issues for the Future // Derr C.B. (ed.) *Work, Family, and the Career: New Frontiers in Theory and Research*, pp. 357—365. Praeger, New York (1980).
- [37] *Schein E.H.* Culture as an Environmental Context for Careers // *Journal of Occupational Behavior*. 1984. Vol. 5. Issue 1. p. 71—81.
- [38] *Snipp C.M.* Working-Class Differentiation and Men's Career Mobility // *British Journal of Sociology*. 1985. Vol. 36. Issue 3. pp. 354—373.
- [39] *Sturges J., Conway N., Guest D., Liefoghe A.* Managing the Career Deal: The Psychological Contract as a Framework for Understanding Career Management, Organizational Commitment and Work Behavior // *Journal of Organizational Behavior*. 2005, Vol. 26. Issue 7. p. 821—838.
- [40] *Tomaskovic-Devey D., Thomas M., Johnson K.* Race and the Accumulation of Human Capital across the Career: A Theoretical Model and Fixed-Effects Application // *American Journal of Sociology*. 2005. Vol. 111. Issue 1. p. 58—89.
- [41] *Van der Heijden, Beatrice I.J.M.* Individual Career Initiatives and their Influence upon Professional Expertise Development throughout the Career // *International Journal of Training & Development*. 2002. Vol. 6. Issue 2. pp. 54—80.
- [42] *Van Maanen J., Katz R.* Individuals and their Careers: Some Temporal Considerations for Work Satisfaction // *Personnel Psychology*. 1976. Vol. 29. Issue 4. p. 601—616.
- [43] *Vardi Y., Hammer T.H.* Intraorganizational Mobility and Career Perceptions among Rank and File Employees in Different Technologies // *Academy of Management Journal*. 1977. Vol. 20. N 4. P. 622—634.

- [44] *Walder A.G.* Career Mobility and the Communist Political Order // *American Sociological Review*. 1995. Vol. 60. Issue 3. p. 309—328.
- [45] *Walder A.G., Li B., Treiman D.J.* Politics and Life Chances in a State Socialist Regime: Dual Career Paths into the Urban Chinese Elite, 1949—1996 // *American Sociological Review*, 2000, Vol. 65. Issue 2. p. 191—209.
- [46] *Zhao W., Zhou X.* Chinese Organizations in Transition: Changing Promotion Patterns in the Reform Era // *Organization Science*. 2004. Vol. 15, Issue 2. p. 186—199.

**THEORETICAL AND EMPIRICAL STUDIES
OF THE PROFESSIONAL CAREER:
INTEGRATION PROSPECTS ON THE BASIS
OF P. BOURDIEU'S THEORY**

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 discusses the main current approaches to the interpretation of the term “professional career”, as well as the established lines of empirical study of the factors of career development. The author points out to the insufficient co-ordination between the efforts of theoretical conceptualization of career-related issues and the empirical studies of this subject. The author analyzes the most promising directions for further career research in terms of Bourdieu’s theory of social space. Primarily, the author focuses on elaborating the concepts of “career field” and “career capital” related to it.

Key words: career; career field; career capital; sociological theories; empirical study; Bourdieu.