**Изучение карьеры сотрудников российских бизнес-организациях: концепция и теоретико-методологические основания эмпирического исследования[[1]](#footnote-1)**

Аннотация к статье П.С. Сорокина, аспиранта 3-го года обучения, кафедра УЧР, факультет менеджмента НИУ ВШЭ.

УДК 316.4: 316.4.063.

В работе излагаются теоретико-методологические и методические основания эмпирического исследования карьерного продвижения сотрудников отечественных бизнес-организаций. Представлены и теоретически обоснованы аналитические схемы изучения карьеры, разработанные с применением теории социального пространства П.Бурдье. Существенное внимание уделяется проработке понятия «карьерное поле» организации и его составляющих: «карьерной политики», «карьерной культуры» и «карьерной практики».

Ключевые слова: карьера, социальные аспекты развития бизнеса, российский бизнес, П. Бурдье.

**The study of career in Russian business-organizations: theoretical and methodological basics of empirical research**

The theoretical and methodological foundations of empirical research in career process in Russian business-organizations are discussed. The analytical framework for investigating career issues is elaborated basing on P. Bourdieu theory. The term of “career field” of organization is given special attention along with its elements: “career policy”, “career culture” and “career practice”.

 Key words: career, social aspects of business-development, Russian business.

Для понимания корневых причин тех достижений и проблем, которые характеризуют отечественную экономику последних десятилетий, особую важность имеет эмпирическое изучение социальных факторов функционирования и развития современных российских бизнес-организаций. Карьера, как социальный феномен, выступает лакмусовой бумажкой социальной организации отечественного бизнеса, поскольку в ней пересекаются: с одной стороны, социальная сущность работника (в том числе, его социальный статус) и, с другой стороны, его функциональное назначение в системе производства.

Подход к карьере, не как к совокупности индивидуальных траекторий служебного роста сотрудников, но как к массовому социальному процессу и связанному с ним социальному институту, определяет важность проведения эмпирических исследований в данной области.

На прежних этапах наши усилия были направлены на анализ данных эмпирических исследований и, прежде всего, стандартизованного опроса 509 руководителей нижнего и среднего уровня из 80 российских бизнес-организаций, представляющих 14 отраслей в 8 федеральных округах РФ, проведенного под руководством А.Г. Эфендиева в 2008 году. Нашей исследовательской группой были последовательно рассмотрены результаты исследования по следующим аналитическим блокам: 1) карьерная мотивация руководителей; 2) мнения респондентов о социальных условиях успешной карьеры руководителей в организации; 3) анализ социальных условий успешной карьеры в конкретных организациях через призму социально-профессиональных характеристик «успешных» руководителей. Результаты этой работы описаны в ряде публикаций [Эфендиев и др., 2011, Эфендиев и др. 2012 ].

Несмотря на то, что карьерная проблематика в контексте современного отечественного бизнеса уже получила достаточно серьезную теоретическую проработку [Эфендиев и др., 2011], на наш взгляд, остается востребованной как дополнительная концептуализация карьеры в качестве социального института, так и проведение новых эмпирических исследований в целях уточнения и углубления существующих представлений о социальных аспектах карьеры в российских бизнес-организациях.

Ранее мы уделили большое внимание вопросу о перспективах применения общесоциологических теорий и, в первую очередь, теоретического наследия Пьера Бурдье, к изучению карьеры [Сорокин, 2012 (1,2)]. Наряду с теорией «социального пространства» [Bourdieu, 1977], востребованными с точки зрения исследования данной проблематики остаются социологический институционализм (основоположник Т. Веблен), связанный с трактовкой карьеры как социального института, а также теория социального действия (Т. Парсонс), получившие за последние годы широкое применение для задач интерпретации результатов эмпирических исследований социальной организации российского бизнеса [Эфендиев и др. 2010, Эфендиев, Балабанова, 2012]. Теоретическое обоснование этих выводов представлено в наших публикациях [Сорокин, 2011, Сорокин, 2012 (2)].

В настоящей работе мы предложим вниманию читателя концепцию эмпирического исследования карьеры сотрудников российских бизнес-организаций, которая является результатом кратко описанных выше теоретических и эмпирических исследований автора и его коллег из Центра исследований социальной организации фирмы НИУ ВШЭ в области карьеры. Данная концепция базируется на следующих основаниях:

* теория социального действия (Т. Парсонс и др.),
* институциональный подход (Т. Веблен и др.),
* постструктуралисткий подход (П. Бурдье и др.)
* результаты эмпирических исследований социальной организации бизнеса (А.Г. Эфендиев и др.).

Институциональный подход к изучению карьеры, а также перспективы применения теории социального действия для этих целей получили достаточно глубокую проработку в отечественной научной литературе [Эфендиев и др., 2011]. Поэтому ниже мы сфокусируемся, в первую очередь, на анализе и интерпретации теории «социального пространства», «полей» и «капитала» (Пьер Бурдье и др.) применительно к исследованию карьеры. Предлагаемая концепция эмпирического исследования предполагает четыре основных направления работы.

1. Комплексный анализ индивидуального капитала агентов в карьерных полях. Индивидуальный капитал может включать три различные базовые формы: экономический, культурный и социальный [Bourdieu, 1986]. При этом поведение (социальные практики), осуществляемое агентами (акторами) в рамках полей рассматриваются с позиции теории социального действия и теории институтов.
2. Выделение из общего индивидуального капитала изучаемых агентов «карьерного капитала», который понимается как те элементы общего капитала, которые в данном карьерном поле легитимизируются и признаются как основания для карьерного продвижения (См. подробнее [Сорокин, 2012 (2)]). При этом особый акцент делается на анализе институционально обусловленных характеристик карьерного капитала.
3. Комплексный анализ организационного контекста изучаемых карьерных полей и их базовых элементов: 1.карьерной политики; 2. карьерной культуры (в узком смысле, как представлений о факторах и механизмах карьерного продвижения); 3. карьерной практики; 4. основных параметров социальной организации фирмы. Применяются основные положения теории социальной организации фирмы (Н.И. Лапин, А.Г. Эфендиев).
4. Анализ макроконтекста (социально-экономического) изучаемых бизнес-организаций.

Важная характеристика нашего подхода состоит в стремлении сочетать глубокий анализ и проработку современных социологических теорий с внимательным учетом результатов эмпирических исследований: как собственных (в области социальной организации российского бизнеса), так и проведенных отечественными и зарубежными коллегами.

* 1. **Анализ индивидуального капитала агентов изучаемых карьерных полей**

Карьерный капитал – это часть общего индивидуального капитала агента. А значит, для выделения карьерного капитала и определения его соотношения с общим капиталом, имеющимся у агента, необходимо измерить широкий набор параметров, описывающих характеристики последнего.

Проделанная теоретическая работа позволила выделить следующие основания для анализа общего индивидуального капитала агентов:

1. Первое основание - **принцип принадлежности к базовым формам капитала**, выделяемым Пьером Бурдье [Bourdieu, 1986]:
* культурный («Что я могу?»),
* экономический («Чем я владею?»),
* социальный («Кого я знаю, и кто знает меня?»).

Заметим, что результаты исследований, отраженные в отечественной и зарубежной литературе, показывают, что особенное значение для карьерного роста имеют культурный и социальный капиталы [Сорокин, 2012 (2)]. Непосредственная роль экономического капитала – существенно меньше. Это, однако, не означает, что экономический капитал может игнорироваться, ведь последний зачастую влияет на карьерное продвижение ***опосредованно***: позволяет агенту получить более качественное и престижное образование, обеспечивает ему ценные социальные связи, задает высокий уровень ожиданий и т.п. Таким образом, каждая из трех форм должна найти отражение в инструментарии эмпирического исследования.

1. Второе основание - ведущие индивидуальные характеристики агентов, выступающие **факторами карьерного продвижения** в российских бизнес-организациях:
	* инновационность,
	* профессионализм,
	* исполнительность (способность выполнять взятые на себя обязательства и полученные поручения точно и в срок),
	* связи (включенность в систему социальных отношений, выходящую за рамки делового взаимодействия, а также способность ее поддерживать и развивать),
	* личная преданность руководителю (реализация деятельности, которая выходит за рамки служебных обязанностей, но производится в интересах руководящего субъекта, на которого ориентирована).

Перечисленные характеристики выделены по результатам указанного выше эмпирического исследования 2008 года «Управление человеческими ресурсами в российских бизнес-организациях: реальное состояние, проблемы, тенденции развития». Применение различных методов статистического анализа привело нас к выводу о том, что приведенный перечень адекватно отражает реальную структуру факторов карьерного продвижения в российском бизнесе. Это заключение было подтверждено летом 2011 года в ходе поискового исследования в области социальных факторов и механизмов карьеры, которое проводилось в одной из крупных строительных компаний Москвы.

Заметим, что приведенные выше факторы носят интегральный характер по отношению к базовым формам капитала, указанным в пункте №1 (культурный, социальный, экономический) в том смысле, что каждый из них может объединять в себе несколько типов капитала. Например, фактор «личная преданность» может рассматриваться как сочетание двух элементов: умения выполнять задания, выходящие за рамки прямых обязанностей («культурный капитал») и включенности в такую систему социальных отношений с начальством, которая предполагает такого рода деятельность, но (предположительно) влечет и ряд бонусов для индивидуального агента («социальный капитал»).

Необходимо отдельно отметить, что дополнительно к двум названным выше критериям целесообразно применить еще один интегральный критерий. Речь идет об анализе индивидуальных характеристик агентов с точки зрения их достиженческого/аскриптивного (недостиженческого) типа. Потребность в применении данной оси анализа вытекает из результатов многолетней исследовательской работы коллектива Центра исследований социальной организации фирмы факультета менеджмента НИУ ВШЭ по изучению социальной организации российского бизнеса. Исследования показали [Эфендиев и др., 2010], что именно ось «достиженчество – аскриптивность» вскрывает основную драматургию развития отечественного бизнеса. Несмотря на наращивание в начале XXI века общего экономического потенциала страны, социальная природа трудовых отношений не только остается во многом недостиженческой, но также осуществляет возвратное движение к клановости по ряду признаков (механизмы трудоустройства в престижных отраслях, авторитарный характер принятия бизнес-решений и др.). Возможно, наиболее тревожный факт состоит в том, что наиболее экономическими эффективными оказываются те предприятия, которые практикуют недостиженческие механизмы работы с человеческими ресурсами [Эфендиев, Ребров, 2011]. Таким образом, именно данный вектор анализа оказывается решающим для проверки гипотезы о корневом противоречии между социально-гуманитарной (направленной на развитие человеческих ресурсов) и экономической (нацеленной на повышение экономической эффективности предприятия) стратегиями развития российских предприятий.

1. Третье основание анализа - ***три основные формы*** существования и проявления индивидуального ***капитала*,** которые выделяются Пьером Бурдье, а также ***практика агентов*** (понятие разработано в трудах П.Бурдье и др.), как связующее звено между различными формами капитала, средство их поддержания и накопления.

Вслед за П. Бурдье [Bourdieu, 1984] мы понимаем практику как процесс реализации имеющегося у агентов капитала в рамках как единичных поведенческих актов (осознанных или неосознанных), так и целостных стратегий поведения. Таким образом «практика» - есть деятельность агентов. Считаем особенно важным в контексте анализа карьеры уделить внимание сознательным компонентам практики агентов карьерных полей.

Рассмотрим формы капитала и практику агентов более детально (на основе теории П.Бурдье, а также авторских разработок [Сорокин, 2011, 2012(1,2)]).

1. ***инкорпорированный капитал*** (длительные диспозиции сознания и тела, «габитус»)

Габитус будет измеряться через характеристики:

во-первых, сознания агента (мотивация, ценности, установки, представления),

во-вторых, поведенческих диспозиций (привычки, стандарты поведения и т.п. (не включая анализ более сложных и более осознанных социальных практик)).

1. ***объективированный капитал*** (объективированные в материальных объектах представления, схемы мышления и т.п.)

Этот вид капитала также будет включен в предмет анализа, однако его роль предположительно не будет решающей. Ведь интуитивно понятно, что перспективы карьерного продвижения скорее определяются не тем, какими предметами располагает агент, а тем как он себя ведет, каких качеств сам является носителем.

1. ***институализированный и полу-институализированный капитал*** (свойство агента, легитимизированное в соответствующем поле, признанное, узнаваемое как «ценное»).

В институализированный капитал войдут следующие характеристики:

1. дипломы, сертификаты и т.п.

2. репутация (среди других агентов поля)

3. умения (конкретные навыки и способности)

4. связи (включенность в группы)

Этот вид капитала имеет для нас особое значение, поскольку включает в себя подавляющую часть характеристик, традиционно изучаемых, как индивидуальные факторы карьерного продвижения.

1. ***практика*** (поведенческие акты и стратегии агентов).

В качестве практик будут изучаться такие поведенческие формы и стратегии, которые по результатам проведенной работы представляются наиболее важными для перемещения агентов в карьерном поле.

Таким образом, результатом данной части исследования станет достаточно полное представление об индивидуальном капитале агентов карьерных полей. Причем капитал будет рассматриваться в его динамическом аспекте: будут учтены (по мере возможности) характеристики агента как до прихода в данную организацию, так и на момент проведения исследования. В особенности это касается такого важного элемента габитуса как мотивационная сфера.

Пять интегральных факторов, названных выше (инновационность, профессионализм, исполнительность, личная преданность, связи) будут применяться к анализу:

во-первых, различных типов капитала (экономический, культурный, социальный);

во-вторых, различных форм капитала (инкорпорированный, объективированный, институализированный) индивидуального капитала агента и его социальной практики.

Иными словами, каждый из индикаторов той или иной формы капитала или практики будет соотноситься с факторами карьерного продвижения.

**2. Выделение из общего индивидуального капитала агентов их карьерного капитала**

Для решения этой задачи потребуется определить, какие именно личностные характеристики, элементы индивидуального капитала играют непосредственную роль при принятии решений о карьерных продвижениях. Для получения этой информации будут использованы следующие источники:

* Мнение руководителей (HR-менеджеры среднего и высшего ранга) о факторах реально состоявшегося карьерного продвижения сотрудников данной организации (проиллюстрированное на конкретных примерах).
* Основанные на личном опыте, мнения самих агентов карьерного роста о том, какие характеристики оказались наиболее востребованы для продвижения, какие из них необходимы, какие желательны, какие допустимы, какие недопустимы.
* Анализ документов, регламентирующих карьерное продвижение в организации.

Таким образом, для каждого карьерного поля мы получим портфолио карьерного капитала, как набор избранных характеристик общего индивидуального капитала агентов, которые играют наибольшую роль в построении индивидуальной карьеры. Причем, следуя теоретико-методологическому принципу Пьера Бурдье, мы будем анализировать каждый единичный эмпирический факт (например, практику поведения агента) только с учетом того разделяемого агентами смысла, который придается ему конкретным социальным контекстом (в первую очередь, карьерным полем и организационной средой). Указанный общий для агентов поля смысл будет анализироваться исходя из сопоставления их индивидуально заполненных анкет.

**3. Комплексный анализ карьерных полей и их организационного контекста**

Понятие «карьерное поле» как специфический вид социального поля, ограниченный границами рынка труда, было впервые введено зарубежными авторами [Chudzikowski, Mayrhofer, 2011]. В работе автора настоящей статьи впервые была обоснована целесообразность рассмотрения карьерного поля в границах бизнес-организации [Сорокин, 2012 (2)]. В настоящей работе мы делаем следующий шаг в развитии понятия «карьерное поле». Основываясь на разработках А.Г. Эфендиева и др. [Эфендиев и др., 2011], выдвигаем предположение о том, что в карьерном поле можно выделить три наиболее важных организационных условия, определяющих его природу.

 ***1.Организационная карьерная политика***

Под карьерной политикой мы понимаем совокупность декларируемых принципов, а также регламентированных в официальной документации правил и стандартов карьерного продвижения.

Изучение карьерной политики происходит на основе:

1. анализа значения капиталов различных видов (экономический, культурный, социальный) для действующей карьерной политики в рамках бизнес-организации;

2. анализа роли интегральных факторов карьерного продвижения (см. выше) для карьерной политики;

3. осей анализа социальной организации фирмы, выдвинутых и обоснованных нашими коллегами [Эфендиев, Балабанова, 2010]:

1. достиженчетво – аскриптивность (недостиженчество)
2. демократизм – авторитаризм

***2.Организационная карьерная культура (в узком смысле слова)***

Под карьерной культурой мы понимаем совокупность представлений членов конкретной бизнес-организации о принципах и механизмах карьерного продвижения. Изучение этого элемента проводится на базе тех же оснований, которые используются для анализа карьерной политики (см. выше).

 ***3. Организационная карьерная практика***

Карьерная практика трактуется нами как реальные принципы и механизмы карьерного продвижения в организации. Изучение этого элемента проводится на базе тех же оснований, которые используются для анализа карьерной политики (см. выше).

***4. Базовые характеристики социальной организации фирмы***

Помимо непосредственного анализа карьерного поля, изучение организационного контекста, а именно основных социальных характеристик организации также необходимо, поскольку каждое карьерное поле организации находится в рамках более широких социально-культурных условий существования, которые в значительной степени определяют природу самого карьерного поля. Организационный контекст будет описываться через базовые характеристики социальной организации фирмы (трудоустройство, обучение персонала, принятие решений и т.п.). Анализ этих характеристик будет проводиться на базе тех же оснований, которые используются для анализа карьерной политики, карьерной культуры и карьерной практики (см. выше). Отметим, что социальные факторы и механизмы карьерного продвижения, безусловно, также входят в число базовых характеристик социальной организации фирмы, однако последняя существенно шире, чем область карьерного развития.

**4.Анализ макроконтекста (социально-экономического) изучаемых бизнес-организаций**

Анализ социально-экономического контекста подразумевает:

* изучение рынка труда в регионе расположения бизнес-организаций;
* анализ рыночного положения изучаемых предприятий (в совокупности с данными об экономической эффективности предприятия);
* изучение других специфических параметров социально-экономического положения предприятий (определяются на самих бизнес-организациях).

Резюмируем вышесказанное путем построения и описания основных аналитических схем исследования:

1. Схема изучения индивидуального агента.
2. Схема анализа карьерного поля бизнес-организации, его элементов и контекста.
3. Схема соотнесения карьерных полей и их анализа в едином макро-контексте.
	1. **Схема изучения индивидуального агента:**

Базовые формы капитала + практика:

1.инкорпорированный (габитус)

2.объективированный

3.институлизированный

4.практика агентов

Базовые виды капитала:

1.экономический

2.культурный

3.социальный

Характеристики, предположительно определяющие карьерное продвижение:

1.инновационность

2.профессионализм

3.исполнительность

4.связи

5.личная преданность

Достиженческие характеристики

 /

Недостиженческие характеристики

Индивидуальная карьерная культура агента

Комментарии к схеме:

1. общий индивидуальный капитал включает в себя карьерный капитал данного карьерного поля, привязанного к конкретной бизнес-организации, которым обладает агент.
2. Индивидуальная карьерная культура, будучи частью общего капитала агента, может выступать также компонентом карьерного капитала индивида (в зависимости от того, насколько индивидуальная карьерная культура соответствует карьерной культуре организации и, шире, конкретному «карьерному полю»).
3. Индивидуальный капитал каждого изучаемого сотрудника (агента), будет рассматриваться в трех плоскостях (на них указывают три больших стрелки на схеме). Исходя из целей нашего исследования, решающее значение имеет анализ параметров социального капитала агента с точки зрения характеристик, предположительно определяющих карьерное продвижение сотрудников в российских бизнес-оргаинзациях.
4. По итогам указанных выше шагов, каждое из выделенных и операционализированных в инструментарии эмпирического исследования свойств, качеств, практик индивида, будет описано в контексте каждой из трех классификаций: какие базовые виды капитала оно отражает? В каких формах этого капитала или практики существует? Какие выделенные характеристики-факторы карьерного продвижения в нем проявляются?
5. Заметим, что плоскость «формы капитала и социальная практика агентов» носит отчасти инструментальное значение, как удобная методологическая модель для определения параметров изучаемых агентов в других классификациях: базовые виды капитала и основные факторы карьерного продвижения.
6. Применительно к анализу карьерных полейподчеркнем, что их сущность проявляется в том, что они по-разному очерчивают пространство свойств агентов, «ценных», легитимных и важных для карьерного продвижения. Возможна (и является стандартной) ситуация, в которой, у агента при переходе в другую организацию ряд качеств, важных для прежнего карьерного поля (например, связи), на новом месте оказывается не нужен, зато приобретают значение другие черты.
7. В этой связи необходимо отметить, что сам индивидуальный капитал – динамичное явление: агент развивается, обучается, даже изменяет свои установки и ценности (как правило, незначительно). В этой связи особенно важно учесть динамичный характер габитуса. Устойчивые диспозиции сознания и тела – также могут изменяться с течением времени. Более того, габитус имеет свойство «подстравиваться», корректироваться под требования и стандарты устанавливаемые конкретным полем. Поэтому такой важный в контексте целей нашего исследования, как карьерная мотивация агентов, должен (по мере возможности) изучаться как «биографически» (то есть до прихода агента на нынешнее место работы), так и «фактически» - то есть на момент проведения исследования.

2. **Схема исследования карьерного поля бизнес-организации, его элементов и контекста**

(3) Анализ по оси:

Достиженчество

/

Недостиженчество (аскриптивность)

Анализ социально-экономического контекста бизнес-организации

(2) Характеристики социальной организации фирмы (факторы к.продвижения):

1.инновационность

2.профессионализм

3.исполнительность

4.связи

5.личная преданность

(1) Базовые виды капитала:

1.экономический

2.культурный

3.социальный

(4) Анализ по оси:

Демократия

/

Авторитаризм

Карьерная политика бизнес-организации

Карьерная культура бизнес-организации (в узком смысле)

Карьерная практика бизнес-организации

(1) , (2), (3) ,(4)

(1) , (2), (3), (4)

(1) , (2), (3) ,(4)

Комментарии к схеме:

Существует несколько уровней анализ карьерного поля бизнес-организации, его элементов и контекста:

1. социально-экономический контекст бизнес-организации

2. бизнес-организация

3. карьерное поле бизнес-организации

4. карьерная политика бизнес-организации, карьерная культура бизнес-организации (в узком смысле слова), карьерная практика бизнес-организации.

1.**Социально-экономический контекст бизнес-организации** в этом разделе изучается через свои наиболее очевидные характеристики (рынок труда региона, положение в отрасли и т.п.) и используется в качестве дополнительного (вспомогательного) инструмента анализа бизнес-организации и карьерного поля, как центрального предмета изучения.

2. **Бизнес-организация** изучается как основной и непосредственный контекст карьерного поля и анализируется через четыре основных аспекта, отмеченных на схеме цифрами от 1 до 4.

3. **Карьерное поле бизнес-организации** является центральным предметом внимания в данной концептуальной модели. Изучается через три основных обуславливающих его элемента: карьерная политика, карьерная культура, карьерная практика (см. выше).

4. **Карьерная политика, карьерная культура, карьерная практика** изучаются через те же четыре основных аспекта, отмеченных на схеме цифрами от 1 до 4.

Таким образом, в результате анализа карьерного поля бизнес-организации, его элементов и контекста мы получаем характеристику каждого из названных выше уровней по базовым основаниям: 1) основные виды капитала; 2) основные характеристики социальной организации фирмы (они же предположительные факторы карьерного продвижения); 3) ось авторитаризм-демократия; 4) ось достиженчество-недостиженчество (аскриптивность).

Заметим, что эти основания анализа соответствуют основаниям анализа индивидуального карьерного капитала агентов (см. схему выше). Таким образом, выделенные основания носят обобщающий характер и позволяют проводить многоуровневый анализ.

3. **Схема соотнесения карьерных полей, их анализа в едином макро-контексте**

авторитаризм

демократия

Российская бизнес-среда

достиженчество

аскриптивность

В результате проведенного эмпирического исследования мы сможем сопоставить между собой различные карьерные поля по разным основаниям. Одно из центральных мест в нашем анализе будет занимать анализ по двум осям: авторитаризм-демократия и аскриптивность – достиженчество. На схеме указаны именно эти оси.

Однако помимо данного варианта взаимного сопоставления карьерных полей, можно выделить два других оснований для анализа, которые также будут применяться:

* базовые виды капитала в карьерных полях (экономический, культурный, социальный)
* ведущие факторы карьерного продвижения (инновационность, профессионализм, исполнительность, связи, личная преданность)

**Заключение**

Выше представлена концепция эмпирического исследования карьеры сотрудников российских бизнес-организаций, которая является результатом кратко описанных в первой части статьи теоретических и эмпирических исследований автора и его коллег (под руководством А.Г. Эфендиева) в области карьеры. Эмпирическое исследования карьеры в российском бизнесе запланировано на конец 2011 – начало 2012 года. Методическое обеспечение исследования составит сочетание качественных и количественных методов: анкетного опроса, экспертного интервью, глубинного интервью, анализа документов.

Подчеркнем, что проведение указанного исследования имеет не только теоретическую, но и практическую значимость. Среди задач, решаемых управлением человеческими ресурсами, управление карьерой сотрудников и создание мотивации и необходимых условий для наиболее полной реализации их профессионального и личностного потенциала, занимает важное место. Таким образом, углубление и развитие на основе эмпирического исследования существующих представлений о реальных факторах карьерного продвижения в России будет способствовать повышению качества управления карьерой в отечественных бизнес-организациях.

***Литература:***

1. *Бурдье П.* «Некоторые свойства полей», Эл.: ресурс http://bourdieu.name/content/nekotorye-svojstva-polej.
2. *Сорокин П.С.* «Бизнес-карьера как предмет анализа социальных наук: подходы и направления», Вестник Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, №4, 2011. Серия «социальные науки». С. 68-74.
3. *Сорокин П.С.* «Дисциплинарные подходы к изучению профессиональной карьеры в бизнес-организации и перспективы применения общих социологических теорий», вестник Южно-Российского государственного технического университета» №1, 2012. Серия «социально-экономические науки». С. 132-140.
4. *Сорокин П.С.* «Теоретические и эмпирические исследования профессиональной карьеры: перспективы интеграции на основе теории П.Бурдье», вестник Российского университета дружбы народов», №1, 2012. Серия «социология». С. 4-15.
5. *Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С.* «Социальная организация российского бизнеса: между клановостью и профессионализмом».// X Международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества (отв. ред. Е.Г. Ясин). М.: Изд. Дом ГУ–ВШЭ, 2010. C. 241—250. 0,5 п.л.
6. *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. C. 69—103.
7. *Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С.* «Социальная организация российского бизнеса: теоретико-методологические подходы и их реализация в эмпирическом исследовании» (часть I и часть II), Социологические исследования, 2012. (в печати).
8. *Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Сорокин П.С.* «Карьера сотрудников российских бизнес-организаций как социальное явление: опыт эмпирического исследования», Мир России, №4, 2011, С. 140-169.
9. *Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С., Сорокин П.С.* «Модели карьерного успеха руководителей в российских бизнес-организациях». В кн.: 12 Межд-я науч. конф-я по пробл-м разв. эк-ки и об-ва. М.: НИУ ВШЭ, 2012. С. 76-84.
10. *Эфендиев А.Г., Ребров А.В.* Деятельность служб УЧР и экономическая эффективность: эмпирическое исследование в российских компаниях // Сборник научных трудов "Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования." / Гос. ун-т - Высшая школа экономики, ф-т менеджмента, 2011.
11. *Bourdieu P.* The forms of capital. In: Richardson JG (ed.) Handbook of Theory and Re-search for the Sociology of Education. New York: Greenwood, 241–258. 1986
12. *Bourdieu P.* Outline of a Theory of Practice. Cambridge, MA: Cambridge University Press. 1977
13. *Bourdieu P.*, Quelques propriétés des champs // Questions de sociologie. Paris: Editions de Minuit, 1984. P. 113—120). Перевод. Эл.: ресурс http://bourdieu.name/content/nekotorye-svojstva-polej.
14. *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, 64(1): 14-32. 2011
1. Настоящая статья является промежуточным результатом выполнения исследовательского проекта «Социальные факторы и механизмы карьерного продвижения руководителей в российских бизнес-организациях» (№ 11-04-0037), поддержанного в рамках конкурса Программы «Научный фонд ГУ-ВШЭ» «Учитель-Ученики» 2011-2012 гг. (руководитель проекта: д.ф.н., проф. А.Г. Эфендиев). [↑](#footnote-ref-1)