

КАРЬЕРНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННЫХ ВОЗЗРЕНИЙ НА КАРЬЕРУ

.....

А. Б. Седых¹

В работе обсуждается проблема карьерной мобильности в её связи с развитием «новых карьерных теорий». Рассматриваются типологии карьерной мобильности и определяющие её факторы, выявленные в зарубежных исследованиях. Обсуждаются возможности исследования карьерной мобильности в России.

Ключевые слова: карьерная мобильность, новые теории карьеры.

We discuss career mobility issue in its connection to development of so-called «new career models». Types and determining factors of career mobility exposed by research are observed. Promising opportunities of career mobility research in Russia are discussed.

Key words: career mobility, new career models.

Интерес к проблеме мобильности личности в сфере труда растёт в связи с процессами глобализации, интенсификацией трудовой миграции, мировыми и локальными финансово-экономическими кризисными явлениями, глубокими изменениями в организации труда, в частности, смещением баланса во взаимоотношениях работник — работодатель в сторону работодателя, реорганизациями и слияниями предприятий и т. д. [34].

В социологической, экономической, психологической литературе используется ряд близких понятий: «движение рабочей силы», «трудовая мобильность», «карьерная мобильность» и др. В одних случаях («движение рабочей силы») акцент делается на социальных перемещениях работников между отраслями, предприятиями, профессиональными и квалификационными группами [6, с. 46]. В других случаях («трудовая мобильность») предлагается включать в анализ и психологические составляющие — готовность, способность, умение осваивать новую профессию и т. д. (см., например, [2, с. 9]). Одновременно всё чаще начинают использовать понятие карьерной мобильности, что обусловлено современными трактовками карьеры, её несводимостью к профессиональ-

¹ Седых Артём Борисович – преподаватель кафедры управления персоналом и организационной психологии Кубанского государственного университета. Эл. адрес: artensed@inbox.ru

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ 11-06-00734а.

ной деятельности и стремлением анализировать труд в контексте всего жизненного пути личности. Данную мысль можно проиллюстрировать сопоставлением традиционных (узких) и новых (широких) трактовок карьеры.

К числу первых относятся, например, такие определения: «карьер — результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом» [7, с. 543]; «карьер — это процесс профессионального роста человека, роста его влияния, власти, авторитета, статуса в среде, выраженный в его продвижении по ступеням иерархии, квалификационной лестницы, вознаграждения, престижа» [8, с. 126]. Как видно, карьера и соответственно карьерная мобильность описываются одномерно — с точки зрения повышения по службе и /или профессионального роста. Несмотря на полезность подобных определений для обозначения теоретических границ исследований традиционных карьер, очевидна ограниченность таких представлений в современных условиях, поскольку не учитываются варианты изменения функций, организационных связей, ответственности без существенного повышения статуса работника, варианты нисходящей мобильности, например, в виде феномена «дауншифтинга» (см. [22; 5]), другие явления.

В широких трактовках карьеры авторы пытаются исправить названные недостатки. М. Б. Артур, Д. Т. Холл и Б. С. Лоуренс дают следующее лаконичное определение: карьера — это последовательность опытов работы субъекта в течение жизни [11, с. 8]. В отечественной литературе можно найти похожие определения, например: карьера — это индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и другой деятельностью в процессе трудовой жизни [1]. В контексте психологии занятости под карьерой понимается совокупность процессов включения человека в различные виды и формы трудовой занятости, участия в них, выхода/исключения из них на протяжении жизненного пути. Эти процессы могут быть последовательными, одновременными, повторяющимися, нормативными, ненормативными [3].

Перенос акцентов с труда на занятость — характерная тенденция в современных экономико-психологических исследованиях, позволяющая, с одной стороны, реинтерпретировать труд человека с точки зрения сопутствующих социальных статусов (позиций), с другой стороны, привлечь внимание к явлениям, которые формально трудом не являются (например, безработица), но без которых невозможно представить трудовые отношения. Дополнительной причиной обращения к занятости служит развитие информационных технологий. Они стимулируют развитие таких явлений, как job sharing², гибкие графики работы, работа из дома с помощью Интернета и т. д. [34; 12, с. 135]. Отчасти

² Job sharing – разделение обязанностей, традиционно выполняемых одним работником с полной занятостью, между работниками, нанятыми на условиях частичной занятости.

влиянием этих технологий объясняется устойчивый рост карьерной мобильности практически во всем мире (более существенный среди молодежи).

Очевидно, что широкие трактовки карьеры позволяют учитывать как успехи, так и неудачи человека в трудовой жизни, разнообразие её форм. Далее будем опираться на следующее рабочее определение: карьерная мобильность — это изменение позиций человека в сфере трудовой занятости (первичный вход или возвращение на рынок труда, перемещение между профессиями, должностями, рабочими местами, организациями, видами и формами занятости, включая выход из них) на протяжении жизненного пути; карьерная мобильность включает в себя субъективную (отношение личности к изменению позиций, психологическая цена изменений и т. п.) и поведенческую составляющие [3].

Типы и факторы карьерной мобильности

В работе Н. Николсона и М. Веста [31] было выделено 12 типов карьерной мобильности с опорой на следующее измерения: 1) статус (восходящая, горизонтальная, нисходящая); 2) трудовые функции (аналогичные или изменяющиеся при смене места работы, статуса и т. п.); 3) работодатель (внутренняя и внешняя, т. е. перемещение в пределах организации или переход к другому работодателю). Например, возможны такие варианты мобильности: *inspiralling* (восходящая с изменением функций внутри организации); *out and up* (изменение работодателя и статуса без изменения функций); *out transfer* (смена работодателя без изменения статуса или функций) и т. д. Каждому варианту мобильности могут быть поставлены в соответствие уровни новых ролевых требований — в аспектах обновления уже имеющихся навыков, формирования новых навыков, использования (переноса) уже имеющихся навыков.

Т. В. Х. Нге, К. Л. Соренсен, А. Т. Эби, Д. К. Фельдман предложили многоуровневую теоретическую платформу для изучения карьерной мобильности. Они выделили факторы макроуровня (например, экономическую конъюнктуру, специфику конкретной индустрии), которые определяют структуру возможностей для мобильности на рынке труда. Индивидуальный уровень факторов, по их мнению, определяется, с одной стороны, личностными предрасположенностями, которые влияют на предпочтения в поведении, связанном с карьерной мобильностью; с другой стороны, оценкой желательности мобильности как варианта поведения и готовностью к изменениям [30, с. 363]. Ими же была предложена упрощенная модель Н. Николсона и М. Веста (была исключена переменная «трудовые функции» для упрощения структуры исследований), предполагающая выделение 6 типов карьерной мобильности: внутренняя и внешняя восходящая, внутренняя и внешняя горизонтальная, внутренняя и внешняя нисходящая.

В работах большинства психологов чаще всего упоминаются факторы карьерной мобильности, относящиеся к макро-, организационному и личностному уровням.

Факторы макроуровня определяются социально-экономической системой общества, системой социальной стратификации, социальными институтами, профессиональной сферой. Культурные и социально-экономические изменения, происходящие в последние десятилетия во многих странах, показывают важнейшую роль технологического прогресса, возрастающее проникновение международного бизнеса, развитие виртуального взаимодействия и электронных коммуникаций для становления карьер, в том числе международных карьер [9]. Исследования показывают, что факторы макроуровня весьма значимы, но в целом им уделяется недостаточно внимания в современных зарубежных исследованиях [9; 25; 41 и др.].

Обращение к макрофакторам важно ещё и потому, что их значимость по-разному выражена в разных национальных культурах. Например, представители ярко выраженных западных культур чаще в качестве причин карьерных изменений видят факторы индивидуального характера, а представители выраженных традиционных восточных культур те же события адресуют факторам макроуровня. При этом имеются различия и внутри культур, традиционно относимых к западным (в частности, различия между США и некоторыми европейскими странами, а также между странами европейского континента) [9]. Макрофакторы важны не только в контексте их общего воздействия на карьеры, но и в аспекте влияния на переходные периоды карьеры и карьерные изменения [9; 20].

Степень влияния факторов организационного и личностного характера рассматривается в психологической литературе, работах по менеджменту и экономической социологии. Исследования факторов организационного уровня можно считать традиционными. Фактически на протяжении всей истории развития карьерных теорий роль этих факторов признавалась значительной. Накоплено огромное количество свидетельств о влиянии различных аспектов организационных систем на карьерную мобильность. В последние десятилетия авторы активно изучали последствия слияний и поглощений организаций, смены направления деятельности организаций и т.п. [27 и др.]. В силу существенной проработанности факторов организационного уровня в последние годы в психологической литературе относительно уменьшилась доля работ в этом направлении (по крайней мере, снизилась доля исследований, рассматривающих исключительно организационный контекст).

Факторам личностного уровня уделяется большое внимание в теориях карьерного развития. Рассмотрим некоторые примеры.

Теория планируемого поведения А. Эйзена постулирует три независимых детерминанты поведения. Первая — установка на определенное поведение, отражающая его благоприятную или неблагоприятную оценку. Вторая детерминанта — переменная, именуемая «субъективная норма», отражающая воспринимаемое социальное давление в том, чтобы проявлять или не проявлять

определенное поведение. Третья детерминанта — уровень воспринимаемого контроля поведения, который связан с простотой или сложностью осуществления определенного поведения и предполагает использование прошлого опыта, а также оценку ожидаемых помех и препятствий [10].

По мнению Т. В. Х. Нге и других ученых, существует по меньшей мере 4 источника индивидуальных различий, которые определяют выбор варианта мобильности: личностные черты, карьерные интересы, ценности и стили привязанности (attachment styles) [30]. Анализ специальных исследований свидетельствует о связях конструкторов «Большой пятерки» с вариантами мобильности. Индивиды с выраженным нейротизмом (нервозность и тревожность) не являются оптимальными кандидатами для восходящей мобильности, равно как и для внутренней горизонтальной мобильности, по причине их относительно худшей адаптации к новым условиям. В то же время им свойственна большая частота поиска вариантов внешней горизонтальной мобильности в связи со сравнительно более низкой самооценкой и соответственно с тенденцией к самоутверждению [29]. Экстраверсия должна быть связана с обоими вариантами горизонтальной мобильности, что объяснимо, учитывая склонность экстравертов к поиску нового опыта и к возбуждению [29; 40]. В силу потенциально больших способностей к лидерству у экстравертов с большей вероятностью должны встречаться варианты восходящей мобильности. Эти же варианты с большей вероятностью должны быть свойственны индивидам с высокой добросовестностью, поскольку они демонстрируют более высокие результаты в производительности труда [29; 37]. Одновременно добросовестным сотрудникам могут быть свойственны и варианты внутренней мобильности, так как они более исполнительны, ответственны и зависимы.

Соответствие типам личности Дж. Холланда (карьерные интересы) также можно рассматривать с позиции большей или меньшей вероятности определенного варианта мобильности. Например, индивиды, относящиеся к социальному типу, должны иметь большие склонности к горизонтальной мобильности (их привлекает исследование возможностей организации и рынка труда). Предпринимательский тип будет более склонен к восходящей мобильности. Для конвенциональных индивидов менее вероятна внешняя мобильность ввиду их предпочтений большей надежности работы и склонности работать в знакомом окружении. Индивиды, с преобладающим исследовательским типом (как и субъекты с высокой выраженностью открытости опыту) будут, вероятно, предпочитать внутреннюю горизонтальную или внешнюю мобильность. Работники артистического типа, озабоченные креативностью и самовыражением, более вероятно склонны к самозанятости как к варианту динамичной восходящей мобильности [30; 24].

Проблематике ценностей уделялось существенно меньше внимания, чем карьерным интересам и чертам личности, хотя их влияние на предпочте-

ния карьерной мобильности может быть очень большим. Ценности, по общему мнению, имеют наибольшее влияние на поведение в случае относительного ослабления влияния ситуативных переменных (т. е. при отсутствии стимулов или ограничений). Их влияние на предпочтения карьерной мобильности возрастает по мере возрастания роли саморегуляции и самоменеджмента в индивидуальной карьере [28; 29]. Определённые ценности также могут стимулировать уверенность в себе, тем самым иницируя изменения в индивидуальных карьерах.

Факторы личностного уровня и макрофакторы целесообразно рассматривать во взаимосвязи при анализе процессов карьерной мобильности. Это реализуется в так называемом системном подходе. А. Форриер, Л. Селз и Д. Станен предложили концептуальную модель анализа карьерной мобильности, которую можно определить как структуру рисков и возможностей, т. е. набор структурных факторов, действующих на рынке труда и воздействующих на карьерные изменения. Структура рисков и возможностей характеризуется спросом на внутреннем и внешнем рынках труда и механизмами, определяющими соответствие между спросом и предложением. Сегментация рынка труда (по демографическому, профессиональному или другому признаку), уровень оплаты труда, ценности и нормы, связанные с тем, что считается социально приемлемым для группы индивидов, институциональные поощрения, которые стимулируют спрос и предложение на рынке труда, будут играть роль структурных факторов, сдерживающих карьерные решения людей [16]. Системный подход представляет карьерное развитие как динамичный процесс и как открытую систему, границы которой условны и могут меняться под воздействием различных факторов (в том числе географических, политических, личностных). Элементами системного подхода являются понятие шанса (указывается его значимость в карьерном развитии) и контекст времени (прошлое и настоящее оказывают влияние на будущее) [35]. В целом системный подход отражает экономико-социологическое видение карьерной мобильности, психологическая составляющая играет подчинённую роль.

Новые теоретические модели карьеры и карьерная мобильность

Новые модели карьеры — изменчивая, или поливариативная карьера (protean career), безбарьерная карьера, или карьера без границ (boundaryless career), карьера-калейдоскоп (kaleidoscope career), гибридные карьеры (hybrid careers), карьеры-портфолио (portfolio career) — приобрели в последние два десятилетия популярность в зарубежных исследованиях. Существенным элементом большинства новых карьерных теорий является признание значимой роли индивида в управлении своей карьерой. В этих теориях большой вес приобретают факторы рационального использования карьерного капитала и проактивного карьерного поведения [32; 39].

Обращение к понятию карьерного капитала связано с ресурсным подходом к карьере. Предполагается, что карьерный капитал состоит из трех «способов знания». «Знания как» («knowing-how») обеспечивают индивида релевантными его карьере способностями и навыками, а также знанием и пониманием того, что необходимо для высокой производительности. «Знания зачем» («knowing-why») наделяют индивида энергией, чувством цели, мотивацией и идентификацией с миром работы. «Знания кто» («knowing-whom») состоят из спектра внешних и внутриорганизационных профессиональных и социальных связей, объединенных в сеть [15; 23].

Проактивное поведение, согласно Ш. К. Паркеру, связано с предупреждающими действиями, направленными на себя или окружение, которые принимают индивиды. Термин «проактивность» можно применить к любому набору действий, подразумевающему предупреждение (предвосхищение), планирование и стремление к влиянию. Таким образом, ключом к определению проактивного поведения служит тот факт, что субъект планирует, предвосхищает и стремится получить будущий исход, имеющий влияние на него самого или его окружение [33].

Концепции изменчивой карьеры (protean career) и карьеры без границ (boundaryless career) представляют наибольший интерес как с точки зрения теоретической новизны, так и возможностей учесть динамизм, текучесть и некоторую неопределенность современных карьер. В последнее время их нередко рассматривают в противопоставлении традиционным представлениям о карьере в организации [18].

Концепция изменчивой карьеры базируется на представлениях Д. Т. Холла [21] о психологическом успехе, основанном на личном управлении индивидом своей карьерой; она в известном смысле противоположна традиционным представлениям о развитии карьеры организацией и в рамках организации. Изменчивая карьера, по Холлу, подразумевает большую мобильность, направленность на развитие и более широкое видение жизненной перспективы. По мнению Д. П. Бриско и Д. Т. Холла, индивиды, имеющие установки на изменчивую карьеру, используют собственную систему ценностей (а не ценности, навязываемые организацией) для определения путей развития своей карьеры. Они занимают независимую позицию в управлении своим поведением на рынке труда, и в этом смысле их поведение можно назвать самоуправляемым (self-directed). Соответственно индивиды, не придерживающиеся установок на изменчивую карьеру, с большей вероятностью будут склонны заимствовать внешние стандарты и с большей вероятностью будут искать внешнее руководство или помощь в управлении своими карьерами. Предполагается, что установки на изменчивую карьеру могут коррелировать с большей карьерной мобильностью (поведенческие перемещения) и ориентацией на обучение; эти предположения подтверждаются, но не во всех исследованиях [13]. То есть

установка на изменчивую карьеру — это предпосылка, но не синоним реальных карьерных перемещений.

Люди с выраженной установкой на карьеру без границ чувствуют себя комфортно и даже испытывают энтузиазм, завязывая и поддерживая связи за пределами конкретной организации или компании. Карьера без границ предполагает выраженность установок, связанных с инициированием и поддержанием рабочих взаимоотношений вне рамок конкретной организации [14]. М. Б. Артур и Д. М. Руссо, говоря о карьере без границ, указывают также на установку к более высокому уровню мобильности, которая выражается в предпочтении работ у нескольких работодателей одновременно (цит. по: [13]).

Д. П. Бриско, Д. Т. Холл, Р. Л. ДеМут указывают на очевидные связи между теориями изменчивой карьеры и карьеры без границ. При этом подчёркивается, что хотя можно ожидать некоторого пересечения в подходах, но концепты изменчивой карьеры и карьеры без границ — всё же независимые конструкты [14]. Например, человек может проявлять установки на изменчивую карьеру, делать независимые выборы, руководствуясь внутренними побуждениями, но при этом рассчитывать на свою организацию для подпитки и развития индивидуальной карьеры и предпочитать не налаживать рабочие связи вне рамок организации [17].

Д. П. Бриско и Д. Т. Холл уверены, что более детальный анализ специфики установок на изменчивую карьеру и карьеру без границ и их сочетаний приведет к прогрессу в теории карьер [13].

Важным аспектом новых подходов является оценка карьерного успеха. В традиционных моделях многие случаи горизонтальной или нисходящей мобильности мы могли бы оценивать как нейтральные или даже как варианты неуспеха, тогда как в действительности это следствие установок на поливариативную карьеру, которое в конечном итоге позволяет достичь большего субъективного благополучия, удовлетворенности. Здесь мы сталкиваемся с возможностью расщепления объективных и субъективных аспектов карьерного успеха.

Среди других относительно недавно значимых для понимания карьеры феноменов важное место принадлежит тому, что эксперты в области психологии труда называют гибридными карьерами (также встречаются их обозначение как «вторая работа», «работа по совместительству», «двойная карьера», «карьер-калейдоскоп», «карьер-портфолио» и др.). Их основная идея обозначается, как правило, в предпочтениях субъектов сочетать несколько видов работы (которые часто относятся к разным профессиям) вместо выбора одного места работы с полной занятостью. Подобные карьеры предлагают большую свободу, гибкость и вариативность, но предъявляют большие требования к навыкам самоменеджмента и готовности к риску. Многие виды деятельности традиционно (например, в области культуры и искусств) предполагают соче-

тание нескольких карьер, а в последние десятилетия большой импульс к появлению гибридных карьер был получен со стороны компьютерных технологий, которые все чаще становятся значимой частью многих профессий.

При обсуждении новых моделей карьеры следует иметь в виду, что они отражают отнюдь не все процессы, происходящие в сфере занятости и в сознании людей. По мнению И. Баруха, несмотря на то, что многие организации целенаправленно разрушили ряд иерархических лестниц и стали более расплывчатыми, это не стерло в них в полной мере все границы. Организации без границ — всего лишь один из полюсов континуума, ни один из которых не может существовать и функционировать в чистом виде [12, с. 127]. И. Барух утверждает, что описание современных карьер как полностью динамичных и изменяющихся неверно. Большинство из традиционных карьерных представлений валидно и подтверждается практикой. У многих людей проявляются выраженные потребности в стабильности или надежности карьеры [12, с. 135].

Также имеются свидетельства того, что индивидуальные предпочтения карьеры без границ не могут быть применены ко всей совокупности занятых и существенное количество работников по-прежнему предпочитают традиционные карьеры [38]. Нередко это обусловлено таким фактором, как удовлетворенность работой. Было обнаружено, что чем более удовлетворены работники, тем меньше инициативы и интереса они проявляют в области потенциального трудоустройства, карьерного консультирования [38, с. 78]. Дж. А. Рэйлин также указывает на роль удовлетворенности как негативного предиктора мобильности (правда, только в случае женщин) [36, с. 241]. Некоторые критически настроенные исследователи ставят под вопрос возможности многих людей совладать с запросами на самореализацию, обозначаемые в теориях изменчивой карьеры, карьеры без границ, карьеры-портфолио и др. [26]. Наконец, реализация новых моделей карьеры и карьерной мобильности блокируется не только субъективными факторами, но и внешними обстоятельствами. Соответствующие ограничения могут налагаться профессиональной специализацией и квалификацией, отраслью промышленности, структурой компании, должностью, образовательным уровнем, опытом работы, географией [19].

М. Гербер, А. Виткинд, Г. Гроте, Н. Конвэй и Д. Гест в своем исследовании британцев, а также франко- и немецко-говорящих выборов в Швейцарии пишут, что, по всей видимости, существуют карьерные ориентации, включающие в себя элементы старых (например, надежность работы) и новых моделей карьер (например, само-менеджмент карьеры) [17, с. 795]. По мнению авторов, сочетание традиционных и новых моделей карьер позволяет выделить типы карьерных предпочтений реальных людей. Первый тип — новый тип независимых карьер, сочетающий элементы карьеры без границ и изменчивой карьеры: предпочтения в трудоустройстве в разных организациях и выполнении различных работ, а также карьерный самоменеджмент. Второй тип — традицион-

ный, ориентированный на должностной рост, в котором успешность в карьере выступает наиболее значимым элементом наряду с возможностью карабкаться по иерархической лестнице. Третий тип — традиционный, ориентированный на лояльность, для которого характерны ориентация людей на надежность работы, долгосрочная занятость и ответственность людей за управление собственной карьерой. И наконец, для четвертого типа карьерных ориентаций — свободного/разобщенного (disengaged) типа — успешность карьеры не столь значима, однако работа по-прежнему занимает центральное место в их жизни. Этому типу более свойственна ориентация на вертикальную карьерную мобильность, чем ценность работы как таковой. Вместе с тем авторы предупреждают от возможного применения полученных результатов на других популяциях, так как даже в рамках одного государства структура ориентаций в национальных выборках была различной [17, с. 781, 782, 795].

Заключение

Кризисные явления в социально-экономической сфере нашей страны, возрастание роли универсальных навыков (например, навыков саморегуляции и самоорганизации, компетенций в области техники и технологий) служат индикаторами значимости и потенциальной применимости зарубежных карьерных подходов к российским реалиям. Это справедливо и для исследований карьерной мобильности.

С нашей точки зрения, многообещающим выглядит психологическое осмысление макрофакторов карьерной мобильности, которые в российских условиях могут быть очень влиятельными. Данное предположение хорошо согласуется с идеей о том, что факторы личностного уровня имеют наибольшую значимость в экономически устойчивых странах, а экономическая нестабильность и переходные процессы усиливают влияние факторов макроуровня [9]. В этой связи может оказаться полезным понятие шанса на рынке труда, которое, с одной стороны, разрабатывается в системном подходе к карьерной мобильности, с другой стороны, показало свою продуктивность в психологических исследованиях отечественного рынка труда [4].

Важно исследовать отношение к новым моделям карьеры и воплощение этих моделей в реальном поведении в разных социальных и возрастных группах. Мы предполагаем, что сдвиг в предпочтениях новых карьер возможен прежде всего у образованной молодежи, у которой сочетаются установки на обучение, более высокие (по сравнению с другими возрастными группами) компетенции в области информационных технологий, гибкая система карьерных ценностей. Подобное исследование потребует разработки или адаптации соответствующего инструментария.

Библиографический список

1. Агейко О.В. Карьера и карьерные ориентации личности // Психолого-педагогические проблемы профессиональной деятельности и общения: материалы I Междунар. науч.-практ. конф. Гродно: ГрГУ, 2009.
2. Волкова Н.В. Формальные факторы трудовой мобильности: монография. Бийск: Изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 2010.
3. Дёмин А.Н. Справочник по психологии труда и психологии занятости. 2-е изд., доп. Краснодар: Просвещение-Юг, 2012.
4. Дёмин А.Н. [и др.] Психологическое профилирование на рынке труда/А.Н. Демин, Е.Ю. Кожевникова, А.Б. Седых, Б.Р. Седых. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2003.
5. Прихидько А.И. Дауншифтинг как социально-психологический феномен // Психологические исследования: электрон. науч. журн. 2008. № 1 (1).
6. Социология труда: теоретико-прикладной толковый словарь. СПб.: Наука, 2006.
7. Управление персоналом: учебник для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2001.
8. Управление персоналом: учеб. пособие. М.: Ось-89, 2004.
9. Chudzikowski K. [a. o.] Career transitions and their causes: A country-comparative perspective/К. Chudzikowski, В. Demel, W. Mayrhofer, J. Unite, В. Bogicevic, J. Briscoe, D. T. Hall, M. Las Heras, Y. Shen, J. Zikic // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2009. Vol. 82.
10. Ajzen L. The theory of planned behavior // Organizational Behavior and Human Decision Processes. 1991. Vol. 50.
11. Arthur M.B., Hall D.T., Lawrence B.S. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach // Handbook of career theory. Cambridge: Cambridge University Press, 1989.
12. Baruch Y. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints // Human Resource Management Review. URL: <http://www.stemcareer.com/richfeller/pages/classes/2011FA/EDCO500Denver/Pre%20Class/Documents/Car%20Dev%20in%20Orgs%20and%20Beyond%20Baruch.pdf>
13. Briscoe J.P., Hall D.T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications // Journal of Vocational Behavior. 2006. Vol. 69.
14. Briscoe J.P., Hall D.T., Frautschy DeMuth R.L. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration // Journal of Vocational Behavior. 2006. Vol. 69.
15. Defillippi R.J., Arthur M.B. The boundaryless career: A competency-based perspective // Journal of Organizational Behavior. 1994. Vol. 15.
16. Forrier A., Sels L., Stynen D. Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2009. Vol. 82.
17. Gerber M. [a. o.] Generalizability of career orientations: A comparative study in Switzerland and Great Britain/M. Gerber, A. Wittekind, G. Grote, N. Conway, D. Guest // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2009. Vol. 82.
18. Greenhaus J.H., Callanan G.A., Godshalk V.M. Career Management. 4 ed. Sage Publications, 2010.

19. *Gunz H. P., Bergmann Lichtenstein B. M., Long R. G.* Self-Organization in Career Systems: A View from Complexity Science. [Электронный ресурс] // *M@n@gement*. 2002. Vol. 5.
20. *Gunz H., Mayrhofer W., Tolbert P. S.* Introduction to Special Section: Careers in Context. URL: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/503>
21. *Hall D. T.* The protean career: A quarter-century journey // *Journal of Vocational Behavior*. 2004. Vol. 65.
22. *Hamilton C., Mail E.* Downshifting in Australia: A sea-change in the pursuit of happiness [Электронный ресурс] // *The Australia Institute Discussion Paper*. 2003. N. 50 (January).
23. *Inkson K., Arthur M. B.* How to be a successful career capitalist // *Organizational Dynamics*. 2001. Vol. 30.
24. *Larson L. M., Rottinghaus P. J., Borgen F. H.* Meta-analyses of Big Six interests and Big Five personality factors // *Journal of Vocational Behavior*. 2002. Vol. 61.
25. *Lindberg M. E.* Student and early career mobility patterns among highly educated people in Germany, Finland, Italy, and the United Kingdom // *Higher Education*. 2009. Vol. 58.
26. *Mallon M., Duberley J.* Managers and professionals in the contingent workforce // *Human Resource Management Journal*. 2000. Vol. 10.
27. *Marks M., Mirvis P.* Merger and Acquisition — Merge Ahead: A Research Agenda to Increase Merger and Acquisition Success // *Journal of Business and Psychology*. 2011. Vol. 26.
28. *Meglino B. M., Ravlin E. C.* Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research // *Journal of Management*. 1998. Vol. 24.
29. *Ng T. W. H. [a. o.]* Predictors of objective and Subjective career success: A meta-analysis/T. W. H. Ng, L. T. Eby, K. L. Sorensen, D. C. Feldman // *Personnel Psychology*. 2005. Vol. 58.
30. *Ng T. W. H. [a. o.]* Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension/T. W. H. Ng, L. T. Eby, K. L. Sorensen, D. C. Feldman // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2007. Vol. 80.
31. *Nicholson N., West M.* Managerial job change: Men and women in transition. Cambridge: Cambridge University Press, 1988.
32. *Parker P., Khapova S. N., Arthur M. B.* The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry // *Journal of Vocational Behavior*. 2009. Vol. 75.
33. *Parker S. K., Williams H. M., Turner N.* Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work // *Journal of Applied Psychology*. 2006. Vol. 91.
34. *Patterson F.* Developments in work psychology: Emerging issues and future trends // *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2001. Vol. 74.
35. *Patton W., McMahon M.* The Systems Theory Framework Of Career Development And Counseling: Connecting Theory And Practice // *International Journal for the Advancement of Counselling*. 2006. Vol. 28.
36. *Raelin J. A.* A Comparative Analysis of Female-Male Early Youth Careers // *Industrial Relations*. 1982. Vol. 21.
37. *Tharenou P.* Is there a link between family structures and women's and men's managerial career advancement? // *Journal of Organizational Behavior*. 1999. Vol. 20.

38. *Verbruggen M., Sels L., Forrier A.* Unraveling the relationship between organizational career management and the need for external career counseling // *Journal of Vocational Behavior.* 2007. Vol. 71.
39. *Vos A., Clippeler I., Dewilde T.* Proactive career behaviours and career success during the early career // *Journal of Occupational and Organizational Psychology.* 2009. Vol. 82.
40. *Watson D., Clark L.A.* On Traits and Temperament: General and Specific Factors of Emotional Experience and Their Relation to the Five-Factor Model // *Journal of Personality.* 1992. Vol. 60.
41. *Zikic J., Hall D.T.* Toward a more complex view of career exploration // *The Career Development Quarterly.* 2009. Vol. 58.