УДК 159.99

Чикер В.А.[а], Гуриева С.Д.[а], Мокшанова Е.В.[б]

[а]Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

[б]Студия психологии и творчества, Санкт-Петербург, Россия

Плато карьеры как отражение кризиса накопления социального капитала личности[1]

Career plateau as a reflection of the crisis of accumulation of social capital of personality

Аннотация

В статье раскрывается феномен «плато карьеры» в социально-психологическом аспекте индивидуальной объективации социального капитала личности и организации. Карьерное продвижение рассматривается как воплощение аккумулированного когнитивного и сетевого социального капитала на профессиональном жизненном пути человека, реализуемое в достижении им желаемого статуса, социальных благ и связанное с субъективной удовлетворенностью карьерными достижениями. В рамках эмпирического исследования и полученных результатов ситуация индивидуального «плато карьеры» рассматривается как отражение кризисов жизненного пути и обострения внутренних противоречий профессионального и личностного развития, связанных с особенностями накопленного личностного и организационного социального капитала. В эмпирическом исследовании участвовало 46 человек, которые по субъективным оценкам, полученным в ходе фокусированного интервью, находятся в ситуации плато карьеры. Для изучения личностных особенностей последних применялись: 16 факторный личностный опросник Р. Кеттелла (форма С), опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS), опросник по изучению профессиональной мотивации «Якоря Карьеры» Э. Шейна. Полученные данные показали, что наиболее ярко феномен плато карьеры и для мужчин, и для женщин проявляется в возрасте около 30 лет, с общим стажем работы, соответственно, более 10 лет. Установлены гендерные психологические различия и сходство между мужчинами и женщинами, находящимися в ситуации «плато карьеры». В области профессиональной мотивации плато карьеры связано с ориентацией на стабильность и низкой мобильностью, из личностных характеристик следует отметить высокую чувствительность, невысокую межличностную общительность и невыраженные волевые качества. В области копинг-стратегий опрошенные предпочитают стратегии, направленные на получение социальной поддержки. Преодолению карьерных кризисов способствует индивидуальное консультирование и коучинг.

Ключевые слова: плато карьеры, личностный и организационный социальный капитал, карьерное продвижение, профессиональный кризис, карьерное консультирование, коучинг

Abstract

The article defines the phenomenon of "career plateau" in the socio-psychological aspect of individual objectification of human and organizational social capital. Career advancement is considered as the accumulation of cognitive and networking social capital in the course of professional life, realized in achieving the desired status, social benefits and correlated to subjective career satisfaction. In the framework of the empirical findings an individual "career plateau" is seen as a reflection of life crises and internal tension of professional and personal growth related to human and organizational social capital. The empirical study engaged 46 people, who were in "career plateau" situation according to their beliefs elicited during the focus group interview. In order to study personal qualities of the respondents the following methods were used: Sixteen Personality Factor Questionnaire (16PF) by R. Cattell (form C), SACS (Strategic Approach to Coping Scale) and questionnaire “Career Anchors” (E. Shein). The obtained data showed that the phenomenon of “career plateau” is noticeable at the age of about 30 years for both men and women, with employment for over 10 years. Some gender psychological differences and similarities between men and women in the situation of "career plateau" were established. “Career plateau” related to professional motivation is focused on stability and low mobility; with regard to personal characteristics high sensitivity, low interpersonal sociability and implicit volition should be noted. Concerning coping strategies, the respondents prefer to enjoy social support, individual counseling and coaching help to overcome career crises.

Keywords: career plateau, personal and organizational social capital, career advancement, professional crisis, career counseling, coaching

[1] Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-013-00560.

© Чикер В.А., Гуриева С.Д., Мокшанова Е.В.

Введение

Карьера как социально-психологический феномен рассматривается нами с точки зрения индивидуальной объективации социального капитала организации, то есть воздействия ее на эффективность деятельности организаций в контексте развития, самоактуализации и кризисов развития персонала. Объективация социального капитала организации, согласно теоретической концепции (Почебут, Чикер, Волкова, 2018а, 2018б), проявляется на трёх уровнях: (1) личностном – как перспективная индивидуальная карьера сотрудника; (2) социально-психологическом – как благоприятный социально-психологический климат организации; (3) управленческом – как организационная культура (Почебут, Чикер, Волкова, 2018б, с. 51).

Согласно выбранному системному подходу рассмотрения карьеры в рамках теории социального капитала организации, «карьерное продвижение – это воплощение аккумулированного когнитивного и сетевого социального капитала на профессиональном жизненном пути отдельного человека, реализуемое в достижении им желаемого статуса, социальных благ и связанное с субъективной удовлетворенностью» (Почебут, Чикер, Волкова, 2018б, с. 44). Системный подход рассматривает объекты исследования психологии (человека, различные социальные общности) с точки зрения особых образований, включенных в сложные социальные, технологические и организационные системы, в нашем случае, объединяя в себе внешние (социальные и организационные) и внутренние условия (личностные свойства, мотивация и др.) построения карьеры. Исходя из этого, возможно говорить о *двух типах карьеры – профессиональной и статусной,* которые в разной мере отражают внутренние и внешние составляющие профессионального статуса, развития и мотивации человека. Системы (в том числе феномен карьеры) обладают свойством взаимовлияния, связанности, структуры, сочетания элементов, саморегуляции, функций,

открытости / закрытости и др. По мнению В.А. Ганзена (1984), главная функция системных исследований состоит в интеграции информации об объекте. В статье предпринимается попытка накопления информации по изучению организационно-личностного феномена – индивидуальной карьеры, включенной в систему накопленного социального капитала личности и организации.

Профессиональная карьера во многом определяется компетентностью в профессиональной деятельности, а также индивидуальным социальным, преимущественно сетевым, капиталом, имеющим широкий интегрирующий смысл. Статусная карьера с точки зрения социальной психологии и социологии требует социальной компетентности и, соответственно, в большей степени использует сетевой социальный капитал и социальные связи (Bourdieu, 2001; Коулман, 2001; Нестик, 2009а, 2009б; Тихонова, 2004; Мачеринскене, Минкуте-Генриксон, Симнавичене, 2009 и др.), воплощая в себе, таким образом, восходящую интрагенерационную мобильность (Филиппов, 1990, с. 172). Социальное окружение, в том числе, так называемые, родственно-дружеские связи (коллеги, сослуживцы, друзья, знакомые товарищи по работе, родственники) – база построения успешной карьеры (Почебут, Свенцицкий, Мараница и др., 2014). Таким образом, принцип системности является основополагающим в анализе феномена карьеры, включая в себя анализ различных ее составляющих во взаимосвязи и взаимовлиянии. Накопленный сетевой социальный капитал *частично* отражается в возможности его объективации в успешной карьере. Важнейшими детерминантами успешной карьеры, на наш взгляд, являются особенности структуры личности, а также направленность на формирование социальных связей – профессиональное и межличностное общение и карьерная мотивация; ресурсы преодоления стрессовых ситуаций, выражающиеся в поиске поддерживающих форм социального поведения.

Организационное пространство формирует социальное пространство личности (Журавлев, Купрейченко, 2012; Clarke, 2008), в котором можно выделить *«карьерное социальное поле»* (должностные и статусные иерархические возможности организации, ее репутационные составляющие, профессиональные требования, случайные события и др.), а также личностный *«карьерный капитал»* (интеллект, мотивационная структура личности, самооценка, квалификация, опыт, отношения, связи, индивидуальный жизненный путь, нетворкинг и др.). *«Карьерная позиция»* отражает социальный авторитет и социальный статус, репутацию конкретного сотрудника организации. *«Карьерное продвижение»* означает объективацию когнитивного и сетевого социального капитала на индивидуальном уровне. Это «поведенческий конструкт социального капитала, который выражается в субъективных и объективных характеристиках карьеры, построенных на стратегии инвестирования в себя и особых тактиках социальной сетевой поддержки и накопления социального капитала» (Почебут, Чикер, Волкова; 2018б, с. 46). У одного и того же человека эти смыслы карьеры могут не совпадать. Подлинный профессионал может не сделать служебной карьеры, а человек на высоких должностях не достичь высокого уровня профессионализма, поэтому можно говорить о двух типах карьеры: профессиональной и статусной, что связано с формированием карьерной мотивации уже на студенческой скамье (Волкова, Чикер, 2018). Карьера первого типа требует профессиональной компетентности и основана на когнитивном социальном капитале, карьера второго типа требует социальной компетентности и опирается, в основном, на сетевой социальный капитал. В совокупности интересующий нас феномен можно рассматривать как поведенческий конструкт социального капитала.

Поскольку профессиональная и статусная карьера не всегда совпадают, это может явиться причиной личностного и *карьерного кризиса*, нуждающегося в осмыслении и психологических интервенциях различного

рода. Помимо этого, рассмотрение карьеры в психологическом аспекте обращает наше внимание и на то, что важным критерием удавшейся карьеры помимо социального успеха, является субъективная удовлетворенность жизненной ситуацией. Это логично приводит исследователей в область психологического консультирования, в которой увеличилось число запросов от людей, находящихся в карьерном кризисе и, соответственно, кризисе самореализации личности. Карьерный кризис может проявляться в феномене *«карьерного плато»* (Армстронг, 2012, с. 428), который возникает как результат психологического ощущения специалистом невозможности своего карьерного продвижения, стагнации, а также потере уже накопленного социального капитала, поведенческой и профессиональной активности.

Несмотря на то, что понятие «плато карьеры» обозначено в научной литературе с начала 70-х годов прошлого столетия, оно недостаточно эмпирически исследовано и практически не проанализировано в отечественной научной литературе, чего нельзя сказать о зарубежной организационной и социальной психологии. Так, например, работа W.-N. Yang, K. Niven и S. Johnson (2019) обобщает 72 исследования в этой области, начиная с 1977 года. Внимание в большинстве работ сосредоточено на должностном и профессиональном плато, рассматриваются их составляющие, механизмы, модераторы и последствия для организации и человека. Основные результаты многочисленных исследований касаются низкой оценки удовлетворенности и благополучия людей, низкой приверженности и склонности к смене рабочего места / профессии людей, находящихся в ситуации карьерного плато. Как правило, нахождение в ситуации карьерного плато связывается у сотрудников организации с отсутствием профессиональной и личностной поддержки. Выход же из плато карьеры связан с эффективными личными стратегиями их преодоления и организационным вниманием к карьерному росту сотрудников.

Теория «Якорей карьеры» Э. Шейна (Shein, 1978, 1996) вполне соотносится с изучением карьерного плато. Так, например, китайские исследователи Y. Wen и L. Liu (2015) на 147 опрошенных выяснили, что между карьерным плато и желанием сменить работу существует прямая связь, а способствует этому карьерный якорь «вызов». M. Gubler, T. Biemann, C. Tschopp и G. Grote (2015), изучив 377 швейцарских менеджеров с более чем 15-летним стажем работы в организации, выяснили, что направленность (якорь карьеры) на «менеджмент» и «интеграцию стилей жизни» предопределяют различный карьерный путь, который также зависит и от характеристик организации (ее величины и уровня иерархии).

В отечественной психологии понятие «плато карьеры» чаще всего связывают с кризисами профессиональной карьеры. Проблема кризисов и кризисных состояний исследуется по большей степени в контексте развития и становления личности. Кризисы и кризисные состояния рассматриваются как процессы, сопровождающие переход из одной стадии развития в другую, связанные с личностным ростом и обогащением, или же замедляющие развитие человека. Отмечается, что кризису предшествуют этапы накопления качественных и количественных изменений в личности, опосредующих возникновение кризисных состояний. Таким образом, кризисы неизбежны, а их глубина и продолжительность зависят от множества составляющих; они могут быть как личностными, так и организационными.

В работе О.Ю. Марковой отмечается, что кризис профессионального развития может возникнуть, когда старое в профессиональном труде уже не удовлетворяет, а новое еще не найдено или когда творческие находки работника встречают сопротивление в профессиональной среде. Как отмечает автор, в кризисные моменты развития личности запускается механизм модификации ценностно-смысловой сферы личности (Маркова, 2004, с. 302). Изменение системы мотивов, их сдвиг на новые цели, изменение их иерархии, рождение новых целей – еще один не менее важный

аспект кризиса в целом. На наличие кризисов профессионального развития указывает Ю.П. Поваренков (2012). В качестве единиц анализа профессионального пути, по его мнению, выступают события профессиональной карьеры, которые соотносятся со стадиями, периодами и фазами профессионализации личности. Профессиональные события могут быть объективными (увольнение с работы в связи с сокращением) или субъективными (осознание того, что не удовлетворяет в профессии), относи́тся к макро- или микросреде. Важная роль в структуре изучения профессионального и личностного кризиса отводится биографическим методам, которые в данном случае следует называть профессионально-биографическими. По его мнению, в процессе профессионального становления личности, независимо от исхода кризиса (повышение или понижение в должности, увольнение), профессионал испытывает эмоциональное напряжение, у него возникает необходимость в коррекции самооценки. Профессиональный кризис представляет собой, как правило, длительное переживание человека, вызванное потерей смысла при выполнении профессиональных функций и актуализацией потребности в личных изменениях. Большинство людей в кризисные периоды жизни (наиболее серьезные – в середине жизни и карьеры) проходят через глубокий период переоценки себя и своего жизненного и профессионального пути. Возникают вопросы о правильности первоначального выбора профессии, об уровне достижений, о будущем пути развития, оцениваются масштаб достигнутого, степень затраченных усилий, перспективы продолжения или смены рода деятельности и стратегий действий на оставшийся период профессиональной жизни. Такая переоценка создает базу для принятия решения о дальнейшем пути личности в сфере карьеры и может быть обозначена как «плато карьеры», которое может быть обусловлено целым радом причин.

Таким образом, последовательность стадий карьеры определяется наличием или отсутствием в ней *условной точки или периода в карьере специалиста, когда его профессиональный и карьерный рост прекращается или замедляется. Наиболее операционализированным понятием, обобщающим такие явления, можно считать понятие «плато карьеры». Это, прежде всего, состояние невозможности своего карьерного продвижения по ряду объективных и субъективных причин.* Плато выражается в стабилизации и даже стагнации достигнутого социального и профессионального уровня и связано с мерой удовлетворенности работой и материальным вознаграждением за нее, накопленным социальным капиталом (его потерей и сохранением), социальной и личностной поддержкой как ближнего, так и дальнего личного и профессионального окружения, возможностью планирования карьеры, а также степенью организационной социализации и адаптации.

Можно выделить *«организационное плато»* карьеры, когда потенциал личности невозможно реализовать в определенной организации (чаще всего в силу «плоской» иерархической организационной структуры) и *«личностное плато»* карьеры, связанное с ограничениями интеллектуального и профессионального потенциала, отсутствием актуализированных целей и, соответственно, мотивации деятельности, профессиональной деформацией и выгоранием. Эти виды плато могут касаться карьеры в профессиональном, личностном и организационном плане тогда, когда прекращается карьерное продвижение. Конечно, плато может возникать на разных этапах профессионального развития человека, но, чаще всего, его соотносят с периодом середины жизни. Особенности организационной специфики, связанной с непреодолимыми ограничениями карьерного роста профессионала, могут сочетаться с личностным плато, проявляющимися в совокупности взаимовлияния различных обстоятельств жизни и личностных характеристик и характеризующимися снижением мотивации деятельности

(Чикер, 2004). В ходе профессиональной деятельности практически каждый человек может ощущать себя в ситуации «плато карьеры», но длительность этого периода, время его достижения и глубина кризиса могут быть различны и определяться индивидуальными особенностями человека и организационной ситуацией (Толочек, 2017). Если из плато не находится выхода – наступает профессиональная и личностная стагнация. Однако, однозначно толковать плато карьеры как негативное явление затруднительно, так как устойчивая карьерная позиция довольно многими сотрудниками стабильных и успешных организаций (и, особенно, женщинами) рассматривается как субъективно позитивное состояние. Это же касается специалистов, основной мотивацией деятельности которых является высокая профессиональная компетентность.

Фактором, ускоряющим достижение плато карьеры, является отсутствие конкуренции между сотрудниками. Например, изучение конкурентных и соконкурентных отношений в построении карьеры руководителей медицинских учреждений показало, что женщины, работающие на руководящих должностях, не всегда стремятся к дальнейшему должностному росту, редко вступают в конкурентные отношения с коллегами и достигают комфортного для них личностного и профессионального карьерного плато, развивая и совершенствуя свои знания на соответствующей должностной позиции. Таким образом, нахождение в ситуации «плато карьеры» не всегда влечет за собой ухудшение психологического состояния человека. Наши исследования показали, что в наибольшей мере это касается женщин. Вероятно, это может быть связано как с индивидуальными личностными предпосылками, так и с социальными установками и организационными условиями, гендерными и ролевыми стереотипами. Мужчины, напротив, мотивированы, как правило, на достижение еще более высокого должностного статуса и значительно чаще

вступают в конкурентные отношения при построении карьеры, пытаясь преодолеть статусное плато (Цветкова, Чикер, 2017, с. 17).

Специалисты в области психологии, менеджмента, управления персоналом определяют точку приостановки карьеры разными терминами, в зависимости от различий в основных направлениях ее интерпретации. В зарубежной психологии дополнительно введены такие научные метафорические понятия как «стеклянный потолок», «карьерный потолок», а также такие специальные термины как «нормы карьеры», «карьерные отклонения» (организационный, профессиональный и должностной дауншифтинг и апшифтинг (Гуриева, Белова, 2019; Мирошниченко, 2007), которые отражают различные подходы к феномену и могут служить для более широкого, глубокого и всестороннего рассмотрения понятия «плато карьеры». Практически все термины включают в себя интерпретацию особенностей статусно-ролевого поведения в сфере построения карьеры.

Поскольку карьерное продвижение или его приостановка (плато) могут быть как внутри организации, так и внутри профессии, это дает основания для разработки различных подходов к его изучению. «Плато карьеры» логично рассматривать в рамках понимания его в широком социальном контексте, а именно, в плане *индивидуальной* объективации *социального капитала личности в организации.* Социальный капитал личности рассматривается как социальное богатство личности, проявляющееся в совокупности ее позитивных межличностных связей, которые дают возможность участникам взаимодействия пользоваться интеллектуальными, физическими, финансовыми и прочими ресурсами друг друга (Почебут, Свенцицкий, Мararица и др., 2014), включая организационные отношения и ресурсы, способствующие выстраиванию карьеры. Объективация *социального капитала организации* на индивидуальном уровне – это, прежде всего, перспективная карьера сотрудника организации, его карьерное продвижение (Почебут, Чикер, Волкова; 2018а). Исследуя один из многих

аспектов системного рассмотрения явления карьеры как элемента социального капитала организации, мы провели эмпирическое исследование феномена «карьерного плато» в рамках индивидуальных запросов на коучинг и карьерное консультирование, считая, что коучинг, как элемент определенного стиля управления организацией, направлен на создание, поддержание и консолидацию ее социального капитала. Современный менеджмент рассматривает коучинг как способ осуществления партнерства в сфере профессионального обучения, повышения мотивации и мастерства и, соответственно, построения и развития индивидуальной карьеры. Коучинг – это инструмент, соединивший в себе технологии различных видов консультативной деятельности, призванный оказывать помощь в области совокупного личностного и профессионального развития, а также решения возникающих кризисных жизненных ситуаций. К кризисным жизненным ситуациям можно отнести ситуации стагнации, психологического ощущения прекращения развития или даже остановки карьерного продвижения, которое мы обозначили как «плато карьеры». Коучинг как вид профессиональной психологической помощи и индивидуального наставничества в рамках карьерного консультирования предполагает непрерывное и достаточно длительное сотрудничество, которое помогает клиентам достигать реальных желаемых результатов в своей личной и профессиональной жизни, преодолевать кризисы развития карьеры. Основная цель консультанта (коуча) состоит в том, чтобы направить клиента на достижение более высоких результатов деятельности, определиться с целеполаганием и помочь ему самостоятельно принимать решения в проблемных ситуациях (известно, что коучинг направлен, прежде всего, на постановку и реализацию конкретной цели объектом консультирования). Таким образом, коучинг развивает организации «изнутри» посредством совершенствования мотивации труда ее сотрудников, а его применение открывает новые сферы развития персонала, в частности, в ситуации «плато карьеры». Коучинг,

вследствие этого, можно рассматривать как позитивный инструментальный фактор формирования социального капитала личности и, как следствие, организации (Почебут, Чикер, Волкова, 2018б).

Метод

Цель нашей работы – изучение психологического содержания понятия «плато карьеры» в контексте отражения кризиса накопления и реализации социального капитала личности в организации. Мы провели психодиагностическое исследование респондентов, проявивших запрос на карьерное консультирование и коучинг в связи с проблемами карьерного и профессионального развития.

Гипотезы исследования:

1) Нахождение в ситуации «плато карьеры» присуще людям с определенными личностными характеристиками, особыми главенствующими карьерными ориентациями и стратегиями преодоления стрессовых ситуаций и кризисов жизненного пути, что отражает особенности накопленного личностного и организационного социального капитала.

2) «Плато карьеры» мужчин и женщин имеет разное психологическое содержание, а нахождение в нем и его преодоление обеспечивается различными индивидуальными и социально-психологическими составляющими.

Теоретические и эмпирические *задачи исследования* соотнесены с выдвинутыми гипотезами.

Организация и методы исследования. На предварительном этапе исследования в течение двух месяцев 2018 года были проведены встречи с 80 клиентами в возрасте от 24 до 70 лет, обратившихся к профессиональному консультанту-психологу. Исследование проводилось в рамках персонального коучинга жизненных решений (lifecoaching). Таким образом, коучинг протекал в форме специальных коуч-сессий, проводимых в индивидуальном

порядке. В зависимости от содержания конкретных запросов клиентов и глубины поставленной проблемы количество коуч-сессий варьировалось от одной до пяти. Таким образом, общее количество проведенных встреч с клиентами – около двухсот.

Традиционная, принятая нами для реализации, коуч-сессия состояла, как правило, из четырех важнейших этапов: постановки цели, анализа (проверки) реальности, поиска (выстраивания) путей достижения цели и собственно самого достижения (или этапа воли). Продолжительность каждой сессии – от часа до полутора, что зависит от сложности обсуждаемых вопросов и временны́х возможностей консультируемых.

Главные вопросы клиентов консультанту касались профориентации и построения карьеры, личностных кризисов, а также создания своего дела. Все респонденты имеют высшее образование, работают в самых разных сферах профессиональной деятельности на руководящих должностях или же в качестве специалистов. Из них 15 мужчин и 65 женщин. Такое распределение выборки по признаку пола отражает традиционную тенденцию частоты обращений за консультацией к профессиональному психологу или коучу, на что неоднократно указывалось при анализе работы коучей (Багдасарьян, Сочнева, 2016). Наполнение выборки – случайно; клиентами консультанта становятся только те люди, у которых сформирована активная потребность в психологической поддержке, и запрос на нее носит самостоятельный характер. Руководителей – 38 человек, специалистов – 42 человека. После разъяснения понятия «плато карьеры» в ходе сессии респондентам был задан прямой вопрос о том, считают ли они себя людьми, находящимися на данный момент времени в ситуации «плато карьеры». По результатам ответа на вопрос в ситуации «плато карьеры» находятся 46 человек – те есть, чуть больше половины обратившихся к психологу-консультанту (59% от общего числа респондентов). Из них 8 мужчин и 38 женщин. Таким образом, плато карьеры – весьма распространенное явление, часто становящееся поводом

для обращения к профессиональному консультанту. Именно эта выборка и стала базой для дальнейшего углубленного психодиагностического исследования, методы которого перечислены ниже.

Фокусированное интервью – направлено на выявление респондентов, находящихся в ситуации карьерного плато. В интервью предлагались вопросы, отражающие специфику исследования и касающиеся, с одной стороны, социально-демографических данных, которые, на наш взгляд, в первую очередь сопряжены с построением карьеры, и, с другой стороны, вопросы, касающиеся понятия «карьерное плато» и понимания респондентами этого феномена. Задавались открытые вопросы относительно значимости статусных и профессиональных карьерных достижений, чувств и переживаний по этому поводу, возрастного периода достижения «плато», продолжительности работы в определенной профессии и статусе, основных ресурсов по выходу из кризиса и др. При обработке фокусированного интервью при необходимости применялся *контент-анализ* высказываний респондентов.

К категории респондентов, переживающих ситуацию карьерного плато, были отнесены люди, ответившие положительно на вопрос о ее присутствии в их жизни (до этого им было дано содержательное объяснение феномена «плато карьеры»). Большинство данных фокусированного интервью могли быть подвергнуты простой классификации и подсчету (например, социально-демографические показатели, важность для респондентов статусных и профессиональных достижений по десятибалльной шкале и др.). Некоторые категории контент-анализа (маркеры) требовали экспертной оценки при их классификации. Это касается выявления при помощи открытых вопросов позитивных и негативных чувств, возникающих при нахождении в такой ситуации, личностных, семейных или организационных ресурсов выхода из плато, позитивной или негативной самооценки человека, находящегося в ситуации

организационного или личностного плато. В классификации ответов участвовало 3 независимых эксперта, коэффициент конкордации W=0,803 – таким образом, согласованность их мнений довольно высокая.

Опросник «Якоря карьеры» Э. Шейна в адаптации В.А. Чикер (Почебут, Чикер, 2018, с. 268-272) определяет ведущие карьерные ориентации личности респондентов, их соответствие выбранной профессиональной деятельности и выявляет ведущие установки по отношению к работе. Широко распространенный опросник диагностирует ориентацию людей на профессионализм в карьере, направленность на межличностное сотрудничество, поддержку, поиск социального взаимодействия, а также поиск устойчивой и стабильной карьеры. Всего диагностируется восемь «якорей карьеры». Э. Шейн (Schein, 1978) выделил три направления мотивации карьерного продвижения. Это: (1) «якоря карьеры», определяющиеся профессиональными способностями сотрудника: профессиональная компетентность, менеджмент и предпринимательство; (2) «якоря карьеры», которые соотносят рабочую роль с личными стремлениями и желаниями: автономия, стабильность места работы, стабильность места жительства и интеграция стилей жизни; (3) «якоря карьеры», которые связаны с личной идентификацией – профессией и организационной культурой: вызов и служение (Волкова, Чикер, 2016). Скорее всего, каждый «якорь карьеры» предполагает особое поведение человека в социальных взаимодействиях, а также тактики и стратегии накопления когнитивного социального капитала, относящегося к построению карьеры.

16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла (форма С) в адаптации А.Н. Капустиной (Капустина, 2001) – диагностирует устойчивые индивидуально-психологические свойства личности и позволяет прогнозировать социальное поведение, в том числе, в кризисной ситуации, позволяет определить личностные детерминанты накопления социального

капитала. Опросник состоит из 105 вопросов, оценки даются по 17 биполярным факторам оценки личности. Вторичные факторы позволяют прогнозировать личностные особенности в сфере общения, отношения к людям, эмоциональной сфере и сфере принятия интеллектуальных решений.

Опросник «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS) (Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова, 2017). С. Хобфолл предложил модель преодолевающего поведения и опросник SACS, созданный на основе этой модели. Преодолевающее поведение рассматривается им как стратегии (тенденции) поведения, исключающие или включающие в себя социальную поддержку, активность или пассивность. Автор считал, что: (а) многие жизненные стрессоры являются межличностными или имеют межличностный компонент; (б) даже индивидуальные усилия по преодолению имеют потенциальные социальные последствия; (в) действие преодоления часто требует взаимодействия с другими людьми. Обращение к индивидуальному и социальному контексту преодолевающего поведения дает возможность более точного описания стратегий преодоления жизненных трудностей и, в частности, «плато карьеры», позволяет использовать в интерпретации особенностей социального капитала сетевой подход, а также исследовать основные ресурсы психологической поддержки.

Результаты исследования были обработаны и проанализированы с помощью следующих математико-статистических методов: анализ значимости различий полученных эмпирических показателей проводился с использованием непараметрического критерия сравнения средних величин Манна-Уитни; согласованность экспертных оценок рассчитывалась при помощи коэффициента конкордации. Математическая обработка полученных данных проводились с применением компьютерных программ Excel и SPSS 19.0.

Выбранные нами эмпирические методы исследования позволили в совокупности выделить основные индивидуальные и социально-

психологические характеристики людей, находящихся в ситуации карьерного плато.

Результаты и их обсуждение

На первом этапе исследования нами были проведены качественный и количественный анализы *социально-демографических характеристик* участников психологического консультирования – это пол, возраст, образование, семейное положение, наличие детей, общий стаж работы. Анализ первичных результатов позволяет выявить следующие особенности респондентов, находящихся в ситуации плато карьеры.

В ситуации карьерного плато оказалось 57% мужчин и 58% опрошенных женщин, то есть «попадание» в «плато карьеры» характерно для представителей обоих полов.

Наиболее часто ситуация карьерного плато проявляется в возрасте от 27 до 36 лет (52,2% опрошенных) (рисунок 1).

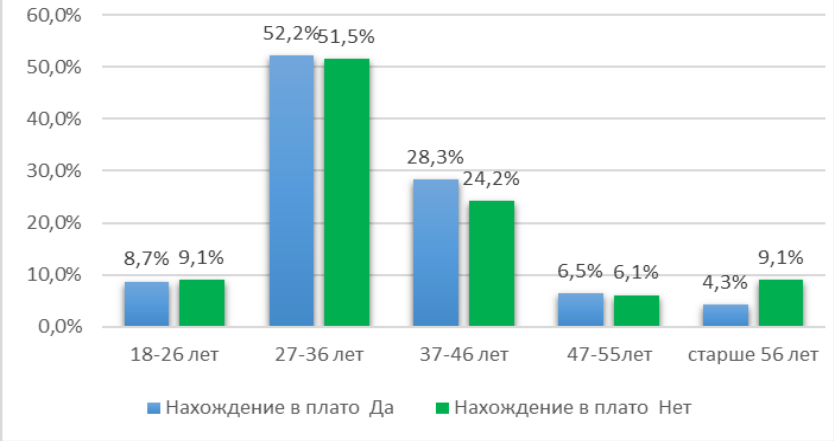

Рисунок 1 – Распределение по возрасту респондентов, находящихся в ситуации карьерного плато

В возрасте от 37 до 46 лет в ситуации карьерного плато находится 28,3% опрошенных – в совокупности это составляет подавляющее большинство обратившихся за психологической помощью – 80,5%. Этот результат находится в некотором противоречии устоявшемуся мнению о том,

что карьерное плато совпадает с кризисом середины жизни – по нашим данным оно может наступить раньше и, возможно, подготавливает этот кризис, становясь затем одной из его составляющих. Таким образом, наиболее ярко феномен плато карьеры и для мужчин, и для женщин проявляется в возрасте около 30 лет, когда специалист уже имеет опыт работы в избранной профессии, определенные достижения и понимание того, что ему нравится или не нравится делать. В ходе фокусированного интервью мы наблюдали, что, примерно к 30 годам, у людей накапливается «критическая масса» наблюдений самого себя в сфере профессиональной жизни и возникает ряд вопросов, например, таких как: «эффективен ли профессиональный путь, который я выбрал?», «каковы перспективы роста?», «приносит ли работа удовлетворение, ощущение смысла и признание?». К этому времени человек, как правило, накапливает достаточное количество социальных ресурсов и связей, чтобы иметь возможность перестроиться и внести изменения в свою профессиональную жизнь и построение карьеры. На наш взгляд, именно отсутствие эффективного решения по поводу приостановления карьерного роста на этой стадии приводит впоследствии к кризису середины жизни.

Полученные результаты позволяют сделать предположение о том, что противоречия в профессиональной сфере увеличиваются с отсутствием поддержки от близких людей (семьи), а социальные связи формируют социальный капитал личности, который позволяет преодолеть возникающую неудовлетворенность. Это подтверждается ответами респондентов на вопрос интервью «Что и кто помогает Вам выйти из карьерного плато?». В 44,2% ответов респонденты отметили поддержку семьи (родственно-дружеские связи), при этом количество детей в семье не связано с негативными переживаниями плато карьеры (рисунок 2).

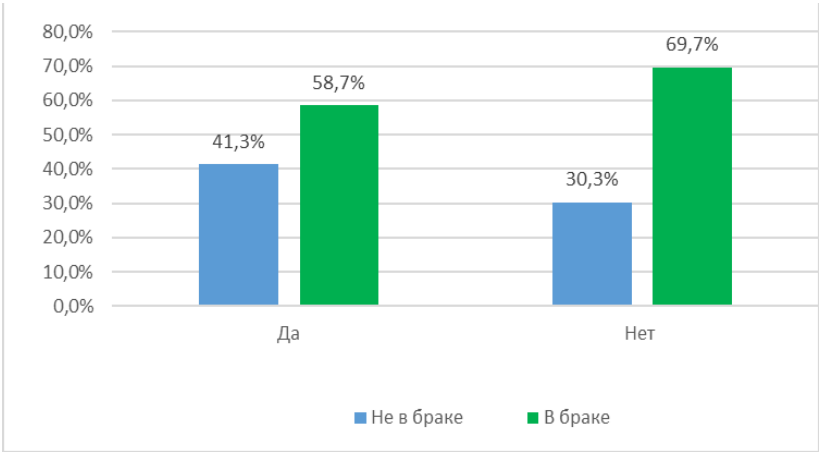

Рисунок 2 – Распределение по семейному положению респондентов, находящихся в ситуации карьерного плато

Очевидно, что нахождению в ситуации карьерного плато подвержены респонденты со стажем работы более 10 лет. В психологической литературе этот период часто называют социально-профессиональной самоактуализацией. С одной стороны, специалистом достигается высокий уровень мастерства, который характеризуется качественным уровнем выполнения профессиональной деятельности, а с другой стороны, выполняемая специалистом деятельность не дает возможности самореализации, что, на наш взгляд, в результате приводит к карьерному плато.

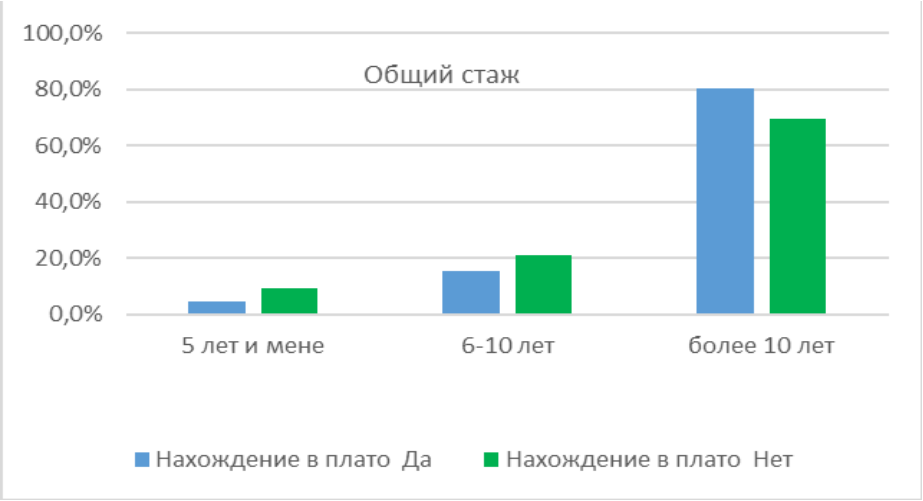

Рисунок 3 – Распределение по общему стажу работы респондентов, находящихся в ситуации карьерного плато

Плато карьеры подвержены как специалисты (56,5%), так и руководители (43,5%). Но специалисты, находясь на более низких должностных позициях, чаще оценивают свою позицию как позицию, связанную с профессиональным плато.

Для понимания специфики психологических особенностей людей, оказавшихся в ситуации «плато карьеры», мы сравнили средние значения по психодиагностическим методикам, имеющие значимые различия в зависимости от пола респондентов. Средние показатели по шкалам методики «Якоря карьеры» представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Средние показатели по шкалам методики «Якоря карьеры» в группах мужчин и женщин, находящихся в ситуации плато карьеры (N=46)

Шкала по методике «Якоря карьеры»	**Мужчины** (N=8)		**Женщины** (N=38)		**p**
	Среднее значение	Станд. откл.	Среднее значение	Станд. откл.	
Профессиональная компетентность	4,5	2,0	4,5	1,6	
Менеджмент	4,8	2,3	5,3	1,8	
Автономия (независимость)	6,4	1,4	6,8	1,7	
Стабильность места работы	8,8	1,6	6,9	2,1	0,01**
Стабильность места жительства	6,0	2,9	4,6	2,5	0,01**
Служение	8,1	1,5	7,2	1,6	0,01**
Вызов	4,7	2,4	4,7	1,7	
Интеграция стилей жизни	7,2	1,3	7,5	1,3	
Предпринимательство	4,5	2,3	5,2	2,0	

Примечание: цветом выделены наиболее высокие значения средних по карьерным ориентациям по 10-ти балльной шкале.

Значимые различия на уровне $p \leq 0,01$ для мужчин и женщин зафиксированы для показателей «Стабильность места жительства» и «Стабильность работы», а также «Служение». По нашему мнению, их можно считать основополагающими для возникновения плато карьеры у мужчин. Так, (а это не характерно для традиционного распределения ответов в большинстве исследуемых по этой методике выборок (Почебут, Чикер, 2018, с. 211)), мужчинам в ситуации карьерного плато присущи такие ориентации,

которые отрицают мобильность (стабильность работы и интеграция стилей жизни) и направлены на служение людям. Вероятно, связывающие и ограничивающие жизненные обстоятельства в виде жилья, поиска нового места работы препятствуют развитию карьеры мужчин и вводят их в состояние плато карьеры – личностного и профессионального. Для женщин зафиксированные показатели стабильности места работы, служения и интеграции стилей жизни находятся на уровне средних, полученных в многочисленных российских исследованиях (Цветкова, Чикер, 2017). Это отражает, на наш взгляд, специфику построения карьеры женщинами, которые часто находятся в ситуации плато карьеры и не всегда ощущают его как негативное профессиональное состояние.

Средние показатели личностных характеристик респондентов, находящихся в ситуации плато карьеры, представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Выраженность личностных характеристик по опроснику Р. Кеттелла в группах мужчин и женщин (N=46), находящихся в ситуации плато карьеры

Личностные характеристики по опроснику Р. Кеттелла	**Мужчины** (N=8)		**Женщины** (N=38)		**p**
	Среднее значение	Станд. откл.	Среднее значение	Станд. откл.	
MD	6,6	2,7	5,3	2,0	
A	6,0	1,8	6,9	1,9	0,05*
B	5,0	1,4	5,0	1,4	
C	8,1	2,1	8,0	2,2	
E	7,3	1,7	6,8	2,2	
F	5,5	2,7	6,2	2,2	
G	6,8	1,8	5,9	2,5	
H	6,4	2,7	7,3	1,9	
I	7,1	2,0	7,9	2,0	0,01**
L	5,3	1,6	5,0	1,9	
M	7,6	3,4	7,6	1,8	
N	4,4	1,2	4,9	2,3	
O	6,6	3,3	7,3	3,0	
Q1	8,5	1,3	7,5	2,6	
Q2	5,5	1,4	6,1	2,0	
Q3	7,6	1,7	6,9	2,1	0,05*
Q4	4,3	2,0	5,2	2,2	

Сравнивая личностные характеристики мужчин и женщин, находящихся в ситуации плато карьеры, можно отметить следующее.

Как видно из таблицы 2 значимые различия ($p \leq 0,01$) касаются, прежде всего, фактора «I» («чувствительность»), который является важным личностным показателем эмоциональной сферы и направленности на людей. Высокие значения фактора свидетельствуют о наличии таких личностных свойств, как впечатлительность, чувствительность, склонность к эмпатии и сочувствию. По нашим данным, показатели чувствительности значимо выше у женщин. Однако, нами обнаружен интересный факт, который говорит о том, что средние значения по показателю «I» в изучаемой нами группе мужчин значительно превышают среднюю оценку, полученную при стандартизации методики А.Н. Капустиной (Капустина, 2001, с. 82). Для анализируемого нами возраста среднее значение, согласно ее обобщенным данным, по фактору «I» для мужчин равно 5,8 балла. То есть, мужчины, находящиеся в ситуации «плато карьеры», обладают более высокой чувствительностью и рефлексивностью (7,1 баллов), что вполне может отражаться на ситуации их взаимодействия с окружающими.

Обнаружены значимые различия по фактору «А» («замкнутость – общительность») ($p \leq 0,05$). Женщины, в отличие от мужчин, более активны в установлении межличностных контактов, легче адаптируются, предпочитают работать в коллективе. Однако, при сравнении с данными А.Н. Капустиной (там же, с. 82), мы получаем существенные различия и по этому фактору. Для выборки этого возраста для мужчин среднее значение по межличностной общительности 7,1, а для женщин 7,6 (соответственно, по нашим данным – 6,0 и 6,9) баллов. То есть, представители нашей выборки значительно сложнее устанавливают межличностные отношения и, соответственно, труднее накапливают социальный капитал. Это касается как мужчин, так и женщин.

Значимое различие ($p \leq 0,05$) выявлено также по фактору Q3 («низкий самоконтроль – высокий самоконтроль»). Согласно нашим данным, для мужчин характерен, в большей степени, чем для женщин, самоконтроль и настойчивость в достижении цели (7,6 и 6,9 соответственно) Тем не менее, средние оценки по этому фактору ниже, чем это получено А.Н. Капустиной (8,1 и 7,1 соответственно). Вероятно, возможные сложности в самоконтроле и проявлении волевых качеств людей, находящихся в плато карьеры, не способствуют выходу из него.

Таким образом, нахождению в плато карьеры способствуют такие личностные качества как определенные трудности в установлении межличностных контактов, недостаточный самоконтроль и выраженность волевых качеств, а у мужчин – высокая чувствительность и эмоциональность.

Анализ результатов по методике «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS) позволил выявить следующие значимые различия между мужчинами и женщинами, находящимися в ситуации плато карьеры (таблица 3).

Таблица 3 – Выраженность стратегий по опроснику «Стратегии преодоления стрессовых ситуаций» (SACS) в группах мужчин и женщин, находящихся в ситуации плато карьеры

Стратегии преодоления стрессовых ситуаций	**Мужчины**		**Женщины**		**p**
	Среднее	Станд. откл.	Среднее	Станд. откл.	
Ассертивные действия	22,1	2,4	21,8	2,9	
Вступление в социальный контакт	24,9	2,2	22,9	2,6	0,01**
Поиск социальной поддержки	23,8	3,8	23,0	4,4	
Осторожные действия	21,5	6,5	20,1	3,7	0,05*
Импульсивные действия	19,1	1,6	19,3	3,2	
Избегание	15,4	5,3	19,0	4,7	0,01**
Манипулятивные действия	19,9	1,8	19,3	3,6	
Асоциальные действия	13,8	1,8	14,9	3,2	0,05*
Агрессивные действия	17,3	3,5	18,3	4,3	

Выявлены значимые различия по таким копинг–стратегиям как «вступление в социальный контакт», «избегание», «осторожные действия» и «асоциальные действия».

Для мужчин, находящихся в ситуации карьерного плато, в большей степени характерны такие копинг-стратегии как попытка вступить в социальный контакт, одновременно, проявляя при этом осторожные действия. В отличие от женщин, они реже проявляют асоциальные действия и избегают неудобных ситуаций.

Однако, принимая во внимание абсолютные значения избираемых копинг-стратегий, можно сказать, что и мужчины, и женщины, находящиеся в ситуации плато карьеры, предпочитают следующие общие стратегии преодоления трудностей: вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки, ассертивные действия в сочетании с осторожностью. Иначе говоря, люди, находящиеся в ситуации плато карьеры, хотели бы расширить свои социальные связи и увеличить сетевой социальный капитал, однако, настороженность по отношению к людям и, возможно, прошлый негативный социальный опыт мешают им это сделать. Полученные факты отражают противоречивость копинг-стратегий, проявляющихся в накоплении социального капитала людей, оказавшихся в ситуации карьерного плато. То есть, в стратегиях преодоления трудностей мужчинами и женщинами существует больше общего, чем различий; они направлены на поиск социальных связей, социальной поддержки и реализацию накопленного социального капитала. Подобные стратегии, несмотря на их противоречивость, могут рассматриваться как существенный личностный ресурс преодоления плато карьеры.

Выводы

Индивидуальная карьера рассматривается нами в рамках объективации социального капитала личности в организации, отражающего социальное

богатство личности, проявляющееся в совокупности ее позитивных межличностных связей и социальной поддержки. «Плато карьеры» определяется нами как психологический кризис, который возникает в результате переживания специалистом невозможности своего карьерного продвижения.

Комплекс полученных эмпирических данных в совокупности с результатами фокусированного интервью подтверждает первую гипотезу исследования. Для людей, находящихся в ситуации плато карьеры, характерно, как правило, отрицание мобильности в карьерных ориентациях, направленность на «служение». В личностном плане они значительно сложнее устанавливают межличностные отношения, обладают невыраженными волевыми качествами и, соответственно, труднее приобретают сетевой социальный капитал. Вместе с тем, стратегии преодоления трудностей направлены на поиск социальных связей, социальной поддержки, реализацию накопленного социального капитала и осторожность во взаимодействии с окружающими. Таким образом, полученные данные не ограничивая изучаемый феномен личностными составляющими, указывают на его сложность и противоречивость, связанную с особенностями накопленного личностного и организационного социального капитала, направленностью на формирование социальных связей и активность, преодолевающие копинг-стратегии.

Достижение плато карьеры характерно как для мужчин, так и для женщин, однако имеет гендерное своеобразие. Наиболее ярко феномен плато карьеры и для мужчин, и для женщин проявляется в возрасте около 30 лет и, вполне возможно, является предваряющей составляющей «кризиса середины жизни». Карьерное плато в своем большинстве фиксируют сотрудники со стажем работы в организации более 10 лет. На наш взгляд, именно отсутствие эффективного организационного и психологического анализа приостановления карьерного роста на этой стадии приводит впоследствии к

личностному кризису середины жизни.

Плато карьеры подвержены как специалисты и руководители среднего уровня, так и руководители высшего звена. Однако, специалисты более низкого должностного статуса чаще оценивают свою позицию как связанную с профессиональным плато.

Преодоление «плато карьеры» связано с профессиональной мотивацией и индивидуально-психологическими особенностями личности, а также эффективными стратегиями преодоления трудностей. Нами выявлено, что мужчины и женщины, находящиеся в ситуации «плато карьеры», имеют различные мотивационные и личностные характеристики, но при этом пользуются сходными копинг-стратегиями. Таким образом, вторая гипотеза нашего исследования подтвердилась частично: нами выявлены не только различия, но и сходство преодоления плато карьеры мужчинами и женщинами. Различия касаются по большей части карьерных мотивационных и личностных характеристик, а сходство – копинг-стратегий и ресурсов психологической поддержки.

Профессиональная мотивация опрошенных, находящихся в ситуации плато карьеры, различна для мужчин и женщин. Крайне важно отметить, что мужчинам в ситуации карьерного плато присущи такие ориентации, которые отрицают профессиональную и социальную мобильность. Таким образом, зафиксирована специфика мотивации мужчин, находящихся в «плато карьеры». Обычно, такая структура профессиональной мотивации характерна для женщин. Для женщин показатели стабильности места работы, служения и интеграции стилей жизни находятся на уровне средних по многочисленным российским исследованиям и отражают, на наш взгляд, специфику мотивации в построении карьеры женщинами. Эти тенденции также были подтверждены в настоящем исследовании.

Определены некоторые личностные характеристики, которые позволяют говорить о различиях в структуре личности мужчин и женщин,

находящихся в ситуации «плато карьеры». Мужчины характеризуются высокой чувствительностью и рефлексивностью, что вполне может отражаться на ситуации их взаимодействия с окружающими, накоплении ими социальных связей. Представители нашей выборки (и мужчины, и женщины) сложнее устанавливают межличностные отношения и, соответственно труднее накапливают сетевой социальный капитал. Можно предположить, что сложности в самоконтроле и проявлении волевых качеств людей, находящихся в плато карьеры, не способствует выходу из него.

Опрошенные, находящиеся в «плато карьеры», вне зависимости от пола, предпочитают следующие общие стратегии преодоления трудностей: вступление в социальный контакт, поиск социальной поддержки, ассертивные действия в сочетании с осторожностью. Эти стратегии направлены на расширение социальных связей, поиск социальной поддержки и реализацию накопленного социального капитала. Подобные стратегии могут рассматриваться как ресурс преодоления плато карьеры.

Тем не менее, по словам респондентов, основную психологическую поддержку в сложившейся ситуации они получают от семьи и близких. Полученные нами данные показывают на необходимость расширения поля социальной поддержки, включая саму организацию, коллег по работе и специальных профессиональных психологических служб помощи, консультирования и коучинга, которые актуализируют личностные ресурсы, формируют профессиональный и личностный социальный капитал, способствующие преодолению «плато карьеры».

Ограничения

Основные ограничения исследования касаются, прежде всего, характеристики выборки исследования. Мы исследовали людей, которые обратились к профессиональному психологу за поддержкой в области профессиональной деятельности. Однако, количество клиентов, по их

субъективному мнению, находящихся на тот момент времени в ситуации «плато карьеры» (что было, собственно, предметом нашего исследования), существенно ограничило первоначальную выборку участников коучинга.

Объективные обстоятельства, ограничивающие параметры выборки, заключаются и в том, что мужчины традиционно реже обращаются к услугам психологов, а это не позволило сформировать более внушительную выборку мужчин. Таким образом, исследование требует продолжения. Что касается женской части выборки, то нам не удалось в полной мере изучить ситуацию семейных и организационных отношений, их противоречия и связь этих противоречий с построением карьеры, спецификой пребывания женщин в «плато карьеры». Безусловно, что и профессиональный, и должностной состав людей, пребывающих в «плато карьеры», нуждается в дополнительном анализе.

Кроме этого, сама процедура индивидуального коучинга не всегда позволяет дополнительно диагностировать организационные условия и проблемы тех организаций, в которых работают клиенты, обратившиеся за помощью. Мера влияния внешних и организационных обстоятельств на пребывание специалиста в ситуации «плато карьеры» осталась малоизученной и требует дальнейшего развития. Психологический кризис «плато карьеры» требует системного изучения, рассмотрения личности профессионала в совокупности организационных отношений, что в перспективе позволяет сделать представленная нами теоретическая модель социального капитала организации.

Список использованных источников

Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е изд. СПб., Питер, 2012.

Багдасарьян И.С., Сочнева Е.Н. Коучинг в России: за и против // Научное обозрение. Экономические науки, 2016. № 6. С. 19-21.

Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика. М., Юрайт, 2017.

Волкова Н.В., Чикер В.А. Особенности карьерной мотивации в контексте теории поколений: результаты эмпирического исследования // Вестник СПбГУ, 2016. Серия 8. Менеджмент. № 4. С. 79-99.

Волкова Н.В., Чикер В.А. Карьерные установки студентов стратегически перспективных направлений обучения // Социальная психология и общество, 2018. Т. 9. № 1. С. 90-107.

Ганзен В.А. Системные описания в психологии. Л., Изд-во Ленинградского ун-та, 1984.

Гуриева С.Д., Белова О.Е. «Стеклянный потолок» в профессиональной карьере женщин // Научные труды КубГТУ, 2019. № 54. С. 769-773.

Журавлев А.Л., Купрейченко А.Б. Социально-психологическое пространство личности. М., Изд-во Института психологии РАН, 2012.

Капустина А.Н. Многофакторная личностная методика Р. Кеттела (форма С). СПб., СПбГУ, 2001.

Коулман Дж. Капитал социальный и человеческий // Общественные науки и современность, 2001. № 3. С. 122-139.

Маркова О.Ю. Гендерные аспекты внутриорганизационных коммуникаций // Актуальные проблемы теории коммуникации. СПб., Изд-во СПбГУ, 2004.

Мачеринскене И.М., Минкуте-Генриксон Р.В., Симнавичене Ж.Й. Социальный капитал организации: методология исследования // Экономика образования, 2009. № 2. С. 28-38.

Мирошниченко И. Что такое дауншифтинг и апшифтинг? // Школа жизни.ру, 2007. URL: https://shkolazhizni.ru/psychology/articles/5067/ (дата обращения: 07.10.2019).

Нестик Т.А. Социальный капитал организации: социально-психологический анализ. Часть 1 // Психологический журнал, 2009а. № 30(1). С. 52-63.

Нестик Т.А. Социальный капитал организации социально-психологический анализ. Часть 2 // Психологический журнал, 2009б. № 30(2). С. 29-42.

Поваренков Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности. Саратов, 2012.

Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. М., Проспект, 2020.

Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В. Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: концепция и аспекты исследования // Организационная психология, 2018а. № 8(2). С. 47-71. URL: http://orgpsyjournal.hse.ru (дата обращения: 24.02.2019).

Почебут Л.Г., Чикер В.А., Волкова Н.В. Социально-психологическая модель когнитивного социального капитала организации: факторы формирования и объективация // Организационная психология, 2018б. № 8(3). С. 29-59. URL: http://orgpsyjournal.hse.ru (дата обращения: 24.022019).

Почебут Л.Г., Свенцицкий А.Л., Мararица Л.В., Казанцева Т.В., Кузнецова И.В. Социальный капитал личности. М., Инфра-М, 2014.

Толочек В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М., Изд-во РАН, 2017.

Тихонова Н.Е. Социальный капитал как фактор неравенства // Общественные науки и современность, 2004. № 4. С. 29-39.

Филиппов Ф.Р. Мобильность социальная // Современная западная социология: Словарь. М., 1990.

Цветкова Г.Е., Чикер В.А. Конкуренция как социально-психологический фактор карьерных достижений медицинских работников // Успехи современной науки и образования, 2017. № 11-12. С. 16-19.

Чикер В.А. Психологические аспекты индивидуальной карьеры // Психология менеджмента: Учебник для вузов / Под ред. Г.С. Никифорова. 2-е изд., доп. и перераб. СПб., Питер, 2004.

Чикер В.А., Егорова Г.Е. Коучинг как средство профессиональной самореализации в современных социокультурных условиях // В сб.: Перспектива человека: гуманитарное сознание и его парадоксы. СПб., 2014. С.160-173.

Bourdieu P. Form of Capital // The Sociology of Economic Life, 2001.

Clarke M. Understanding and Managing Employability in Changing Career Contexts // Journal of European Industrial Training, 2008. Vol. 32, No. 4. Pp. 258-284.

Gubler M., Biemann T., Tschopp C., Grote G. How Career Anchors Differentiate Managerial Career Trajectories: A Sequence Analysis Perspective // Journal of Career Development, 2015. Vol. 42. No. 5. Pp. 412-430.

Schein E.H. Career dynamics: matching individual and organizational needs. Addison-Wesley: Addison-Wesley Publishing Company, 1978.

Schein E.H. Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century // The Academy of Management Executive, 1996. Vol. 10. No. 4. Pp. 80-88.

Wen Y., Liu L. Career Plateau and Turnover Intention in Chinese Employees: Career Anchor as Moderator // Social behavior and personality, 2015. Vol. 43. No. 5. Pp. 757-766.

Yang W.-N., Niven K., Johnson S. Career plateau: A review of 40years of research // Journal of Vocational Behavior, 2019. No. 110. Pp. 286-302.

References

Armstrong M. Praktika upravleniia chelovecheskimi resursami [Human Resource Management Practice]. 10-e izd. St. Petersburg, Piter Publ., 2012. (In Russian)

Bagdasar'ian I.S., Sochneva E.N. Kouching v Rossii: za i protiv [Coaching in Russia: Pro and Contra] // Nauchnoe obozrenie. Ekonomicheskie nauki, 2016. No. 6. Pp. 19-21. (In Russian)

Vodop'ianova N.E., Starchenkova E.S. Sindrom vygoraniia. Diagnostika i profilaktika [Burnout syndrome. Diagnosis and prevention]. Moscow, Iurait Publ., 2017. (In Russian)

Volkova N.V., Chiker V.A. Osobennosti kar'ernoi motivatsii v kontekste teorii pokolenii: rezul'taty empiricheskogo issledovaniia [Features of career motivation in the context of the theory of generations: results of an empirical study] // Vestnik SPbGU, 2016. Seriia 8. Menedzhment. No. 4. Pp. 79-99. (In Russian)

Volkova N.V., Chiker V.A. Kar'ernye ustanovki studentov strategicheski perspektivnykh napravlenii obucheniia [Career settings of students of strategically promising areas of study] // Sotsial'naia psikhologiia i obshchestvo, 2018. Vol. 9. No. 1. Pp. 90-107. (In Russian)

Ganzen V.A. Sistemnye opisaniia v psikhologii [System Descriptions in Psychology]. Leningrad, Izd-vo Leningradskogo un-ta, 1984.

Gurieva S.D., Belova O.E. «Stekliannyi potolok» v professional'noi kar'ere zhenshchin [“Glass Ceiling” in Women's Professional Careers] // Nauchnye trudy KubGTU, 2019. No. 54. Pp. 769-773. (In Russian)

Zhuravlev A.L., Kupreichenko A.B. Sotsial'no-psikhologicheskoe prostranstvo lichnosti [Socio-psychological space of personality]. Moscow, IP RAS Publ., 2012. (In Russian)

Kapustina A.N. Mnogofaktornaia lichnostnaia metodika R. Kettela (forma S) [Multifactorial personality inventory of R. Kettell (form C)]. St. Petersburg, SPSU Publ., 2001. (In Russian)

Koulman Dzh. Kapital sotsial'nyi i chelovecheskii [Social and human capital] // Obshchestvennye nauki i sovremennost', 2001. No. 3. Pp. 122-139. (In Russian)

Markova O.Iu. Gendernye aspekty vnutriorganizatsionnykh kommunikatsii [Gender aspects of intra-organizational communications] // Aktual'nye problemy teorii kommunikatsii. St. Petersburg, SPSU Publ., 2004. (In Russian)

Macherinskene I.M., Minkute-Genrikson R.V., Simnavichene Zh.I. Sotsial'nyi kapital organizatsii: metodologiia issledovaniia [Organization social capital: research methodology] // Ekonomika obrazovaniia, 2009. No. 2. Pp. 28-38. (In Russian)

Miroshnichenko I. Chto takoe daunshifting i apshifting? [What are downshifting and upshifting?] // Shkola zhizni.ru, 2007. URL: https://shkolazhizni.ru/psychology/articles/5067/ (Accessed: 07.10.2019). (In Russian)

Nestik T.A. Sotsial'nyi kapital organizatsii: sotsial'no-psikhologicheskii analiz. Chast' 1 [Social capital of the organization: socio-psychological analysis. Part 1] // Psikhologicheskii zhurnal, 2009a. No. 30(1). Pp. 52-63. (In Russian)

Nestik T.A. Sotsial'nyi kapital organizatsii sotsial'no-psikhologicheskii analiz. Chast' 2 [Social capital of the organization: socio-psychological analysis. Part 2] // Psikhologicheskii zhurnal, 2009b. No. 30(2). Pp. 29-42. (In Russian)

Povarenkov Iu.P. Problemy psikhologii professional'nogo stanovleniia lichnosti [Problems of psychology of professional formation of personality]. Saratov, 2012. (In Russian)

Pochebut L.G., Chiker V.A. Organizatsionnaia sotsial'naia psikhologiia [Organizational Social Psychology]. Moscow, Prospekt Publ., 2020. (In Russian)

Pochebut L.G., Chiker V.A., Volkova N.V. Sotsial'no-psikhologicheskaia model' kognitivnogo sotsial'nogo kapitala organizatsii: kontseptsiia i aspekty issledovaniia [Socio-psychological model of the organization’s cognitive social capital: concept and research aspects] // Organizatsionnaia psikhologiia, 2018a. No. 8(2). Pp. 47-71. URL: http://orgpsyjournal.hse.ru (Accessed: 24.02.2019). (In Russian)

Pochebut L.G., Chiker V.A., Volkova N.V. Sotsial'no-psikhologicheskaia model' kognitivnogo sotsial'nogo kapitala organizatsii: faktory formirovaniia i ob"ektivatsiia [Socio-psychological model of the organization’s cognitive social capital: formation factors and objectification] // Organizatsionnaia psikhologiia, 2018b. No. 8(3). Pp. 29-59. URL: http://orgpsyjournal.hse.ru (Accessed: 24.022019). (In Russian)

Pochebut L.G., Sventsitskii A.L., Mararitsa L.V., Kazantseva T.V., Kuznetsova I.V. Sotsial'nyi kapital lichnosti [Social capital of personality]. Moscow, Infra-M Publ., 2014. (In Russian)

Tolochek V.A. Professional'naia kar'era kak sotsial'no-psikhologicheskii fenomen [Professional career as a socio-psychological phenomenon]. Moscow, IP RAS Publ., 2017. (In Russian)

Tikhonova N.E. Sotsial'nyi kapital kak faktor neravenstva [Social capital as a factor of inequality] // Obshchestvennye nauki i sovremennost', 2004. No. 4. Pp. 29-39. (In Russian)

Filippov F.R. Mobil'nost' sotsial'naia [Social mobility] // Sovremennaia zapadnaia sotsiologiia: Slovar'. Moscow, 1990. (In Russian)

Tsvetkova G.E., Chiker V.A. Konkurentsiia kak sotsial'no-psikhologicheskii faktor kar'ernykh dostizhenii meditsinskikh rabotnikov [Competition as a socio-psychological factor in the career achievements of medical workers] // Uspekhi sovremennoi nauki i obrazovaniia, 2017. No. 11-12. Pp. 16-19. (In Russian)

Chiker V.A. Psikhologicheskie aspekty individual'noi kar'ery [Psychological aspects of an individual career] // Psikhologiia menedzhmenta: Uchebnik dlia vuzov / Pod red. G.S. Nikiforova. 2-e izd., dop. i pererab. St. Petersburg, Piter Publ., 2004. (In Russian)

Chiker V.A., Egorova G.E. Kouching kak sredstvo professional'noi samorealizatsii v sovremennykh sotsiokul'turnykh usloviiakh [Coaching as a means of professional self-realization in modern sociocultural conditions] // V sb.: Perspektiva cheloveka: gumanitarnoe soznanie i ego paradoksy. St. Petersburg, 2014. Pp.160-173. (In Russian)

Bourdieu P. Form of Capital // The Sociology of Economic Life, 2001.

Clarke M. Understanding and Managing Employability in Changing Career Contexts // Journal of European Industrial Training, 2008. Vol. 32, No. 4. Pp. 258-284.

Gubler M., Biemann T., Tschopp C., Grote G. How Career Anchors Differentiate Managerial Career Trajectories: A Sequence Analysis Perspective // Journal of Career Development, 2015. Vol. 42. No. 5. Pp. 412-430.

Schein E.H. Career dynamics: matching individual and organizational needs. Addison-Wesley: Addison-Wesley Publishing Company, 1978.

Schein E.H. Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century // The Academy of Management Executive, 1996. Vol. 10. No. 4. Pp. 80-88.

Wen Y., Liu L. Career Plateau and Turnover Intention in Chinese Employees: Career Anchor as Moderator // Social behavior and personality, 2015. Vol. 43. No. 5. Pp. 757-766.

Yang W.-N., Niven K., Johnson S. Career plateau: A review of 40years of research // Journal of Vocational Behavior, 2019. No. 110. Pp. 286-302.