

УДК 316.334.22-053.81

Основные индикаторы профессиональной успешности молодых специалистов в современном украинском обществе

Е.С. ЧУЧИЛИНА

Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия», г. Харьков, Украина, E-mail: kutsevlyak@gmail.com

Авторское резюме

В статье анализируются подходы к рассмотрению понятий успешность и профессиональная успешность. Определяются основные индикаторы профессиональной успешности молодых специалистов в современном украинском обществе. Одним из главных критериев профессионального успеха молодых специалистов служит профессиональное и карьерное развитие. Среди остальных критериев: карьерный рост, как универсальная объективная характеристика успеха; уровень материальной обеспеченности и базовая составляющая этого индикатора – уровень заработной платы; сеть социально-профессиональных контактов и получение признания, как возможность развиваться и совершенствоваться. Также отдельным критерием рассмотрен адаптационный потенциал, так как значительная часть молодых специалистов оказывается недостаточно подготовленной к новым условиям профессионального самоопределения и самоутверждения. Это создает у них психологический дискомфорт, ведет к возникновению и нарастанию ряда негативных состояний, снижающих качество их профессиональной деятельности.

Важными критериями являются профессиональная социализация и уровень знаний, сформированных компетентностей молодых специалистов. С помощью проведенного автором анкетирования осуществлено измерение выделенных индикаторов. Показано, что существуют противоречия между объективными и субъективными оценками составляющих профессионального успеха молодых специалистов. В результате кластерного анализа выделено три основные группы молодых специалистов с точки зрения их профессиональной успешности: «успешные», «растущие» и «номинальные». Построение грамотной стратегии профессионального успеха и развития компетенций затрагивает большое количество факторов, профессиональных, личных и других. Совокупность факторов на макро-, мезо- и микроуровнях заслуживает дальнейшего анализа

Ключевые слова: успех, профессиональная успешность, карьера, адаптационный потенциал, рынок труда, молодой специалист.

Main indicators of professional success of young professionals in Ukrainian modern society

E.S. CHUCHILINA

Kharkov university of humanities «People's ukrainian academy», Kharkov, Ukraine, E-mail: kutsevlyak@gmail.com

Abstract

The paper analyzes the approaches to the concept of success and professional success. Identifies the main indicators of professional success of young professionals in the modern Ukrainian society. One of the main criteria of professional success of young professionals serves professional and career development. Among them: career growth, as a universal objective characteristic of success; the level of material security, and a basic component of the indicator - the level of wages; the network of social and professional contacts and gain recognition in her adaptive capacity as an opportunity to develop and improve.

Also, as a separate criteria reviewed adaptation potential, since a significant number of young professionals is not enough prepared for the new conditions of professional self-determination and self-affirmation. It provides them with psychological discomfort, leading to the rise of a number of negative states, reducing the quality of their professional activities.

Important criteria are professional socialization, knowledge generated competent young professionals, and others. With the help of the survey conducted by the author performed the measurement of selected indicators. It is shown that there are contradictions between the objective and subjective assessments of components of professional success of young professionals. As a result, cluster analysis identified three main groups of young professionals in terms of their professional success: «successful», «growing» and «nominal». It is considered that the construction of competent strategy of professional success and the development of competencies affects a large number of factors, professional, personal, and other. And so the totality of the factors of macro, meso and micro levels deserves its further analysis.

Key words: success, professional success, career, adaptive capacity, the labor market, young professionals.

Постановка проблемы. Молодые специалисты всегда представляли особый интерес для исследователей и практиков. Ведь в этой группе сконцентрирован инновационный потенциал, основанный на новейших знаниях, полученных в вузе. Более того, молодые специ-

© Е.С. Чучилина, 2015

алисты определяют перспективы развития конкретной организации и экономики в целом, поскольку в будущем составят основную часть их трудовых ресурсов. В силу этого интерес представляет проблема профессиональной успешности молодых специалистов, как того ресурса, который может быть использован в социуме. Особую актуальность изучения индикаторов профессиональной успешности молодых специалистов создает высокая изменчивость и многовекторность рынка труда, который выдвигает все новые требования его участникам.

Проблема успеха, успешности и их профессиональных граней достаточно активно обсуждается в западной и отечественной науке. Как показал анализ литературы, например [6], достаточно часто успех ассоциируется с достижением поставленной цели, маркерами которой являются престиж, уровень материального благосостояния, статусные позиции, тот или иной имидж, уровень образования и т.д. В толковом словаре В. Даля успех определяется через процессуальную результативность: «Успех – успевать, иметь успех, удачу, достигать желаемого... Успеть в деле, работе» [3].

Анализ исследований и публикаций. Следует отметить, что сами маркеры успеха изменялись с течением времени. Особо данный феномен рассматривали американские философы-прагматисты У. Джеймс, Дж. Дьюи, С. Хук, Ф. Шиллер, Дж. Болдуин. Триада человек-деятельность-успех – сквозная тема в работах классиков прагматизма. Например, Дж. Дьюи связывал успех с понятием счастья, как центральной идеей морали. «Счастье, – писал он, – основывается только на успехе, но успех означает достижение цели, идти вперед, двигаться вперед» [4, с. 179].

В концепции успеха как рационального выбора, разработанной Д. Фридманом и М. Хетчером, основополагающим тезисом является утверждение, что формирование целей достижения успеха личностью предопределено ее предпочтениями. Социальное действие исследователи рассматривают как достижение целей, ограниченное, с одной стороны, иерархией предпочтений личности, с другой стороны, социальными институтами, поскольку они навязывают правила, законы, предписания и «правила игры». Обращение к феномену профессиональной успешности также можно встретить в отечественной и зарубежной литературе. Чаще всего под профессиональной успешностью понимается совокупность позитивных результатов, накопленных в течение карьеры [9, с. 147]. Как отмечает Я.С. Хаммер, начало анализу профессионального успеха положила работа Э. Хьюг [10], в которой было предложено разделение на объективный и субъективный виды карьеры. Такое же разделение в отношении профессионального успеха было использовано Дж. Ван Мааненом [11].

Говоря о профессиональной успешности, следует отметить разнообразие сложившихся отечественных теоретических концептуальных подходов к ее анализу. Так, с позиции системного подхода Б.Ф. Ломова успех человека в профессиональной деятельности зависит от влияния на нее особенностей субъекта, содержания, средств, условий и организации деятельности, соответственно, изучение психики с позиций, предъявляемых к ней требований деятельности должно проводиться в совокупности взаимосвязанных характеристик [5].

Деятельностный подход в изучении профессионального успеха человека реализуется в трудах А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Б.Г. Ананьева. В данном подходе утверждается, что реализуется профессиональный успех через деятельность, а предмет профессиональной деятельности оказывает существенное влияние на психические особенности человека.

Субъектно-деятельностный подход в изучении профессионального успеха опирается на научные идеи Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, Б.Г. Ананьева и развит в трудах А.В. Брушлинского, Е.А. Климова и других. Согласно этому подходу, человек формируется в деятельности, всегда социальной, творческой, самостоятельной, преобразующей. Исходя из этого, человек как субъект труда – это заинтересованный, обладающий необходимыми качествами инициатор целенаправленных, спланированных преобразующих воздействий в направлении объекта труда, с целью получения социально ценного результата, в ходе которых он сам активно развивается. Профессионализм и профессиональная успешность – это такие феномены, которые определяются уровнем субъектности.

Анализ теоретических конструкций относительно успеха и профессионального успеха различных социальных субъектов позволяет нам утверждать, что разработанная в целом проблематика профессионального успеха недостаточно преломляется к анализу различных социальных субъектов, не дифференцируется применительно к разным социальным группам и общностям, обладающих разными социальными капиталами и потенциалами. Это дает нам возможность сформировать совокупность индикаторов успешности молодых специалистов, которая будет учитывать их возрастные, статусные и другие особенности, а также позволит осуществить измерение этих индикаторов в современном украинском обществе.

Цель исследования – выявление основных индикаторов профессиональной успешности молодых специалистов и их анализ.

Изложение основного материала. Одним из ведущих критериев профессиональной успешности молодых специалистов выступает профессиональный и служебный рост (карьера). В ракурсе этого индикатора профессиональная

успешность представляется достижением карьерных высот и зачастую отождествляется с карьерой. Известно, что карьера как социальный феномен представляет собой многоплановое явление в сфере поведения и поступков, навыков и техник. Карьера – не только способ достижения успеха отдельного индивида, она также является одним из механизмов развития различных организаций и общества в целом. Именно это обстоятельство стимулирует интерес ученых к феномену карьеры, а также к изучению социальных технологий ее построения, которые должны способствовать адекватной оценке этого явления и его управлению в рамках социальных институтов и организаций общества. Карьера охватывает достижения успеха в широком диапазоне сфер деятельности, во всех определениях есть признаки успеха: успешное продвижение, путь к успеху, а также результат достижения успеха. Важным является понимание карьеры и как процесса, и как результата этого успеха.

Несмотря на разнообразие точек зрения, большинство исследователей различают два наиболее значимых подхода к пониманию карьеры, непосредственно связанных с феноменом успешности: субъективный и объективный. Объективный подход (например, О.В. Фаллер, З.А. Авдошина, В.Ю. Иванова, Е. Комаров) подразумевает достижение, получающее социальную оценку в виде признания в сообществе, а субъективный подход (например, Маркова А.К., Ладанов И.Д., Шерет Т.Д., Терновская О.П. и др.) направлен на оценку эмоционального и мотивационного компонента [1].

В своей работе термин «карьера» мы будем использовать как служебно-профессиональное продвижение. По сути, для молодого специалиста это необходимая составляющая профессиональной стратегии – стремление к росту и развитию, в которой объединяются объективные и субъективные векторы его профессионально-служебных перемещений.

Высокая скорость карьерного перемещения, по данным нашего опроса руководителей организаций¹, занимает одно из ведущих мест в системе характеристик успешности молодых специалистов.

При этом, данная характеристика является наиболее значимой для мужчин-руководителей (63,3% и вторая ранговая позиция при 51,8% и четвертой ранговой позиции у женщин-руководителей). Возраст также по-разному актуализирует высокую скорость карьеры молодых специалистов как характеристику их успешности: максимальную значимость она приобретает для руководителей в возрасте до 30 лет (62,1%) и 51-60 лет (69,2%), то есть на старте и финише профессиональной траектории.

Следует отметить, что карьерный рост, являясь универсальной объективной характеристикой успеха, в отношении молодых специа-

листов вызывает некоторые дискуссии. Однако необходимо признать, что данный индикатор успешности является реально работающим уже с первых лет их профессиональной деятельности. Как показал наш опрос молодых специалистов², за время работы в последней по порядку организации (по выборке общий стаж трудовой деятельности не превышал трех лет) 21,9% молодых специалистов переместились на более высокую должность, а перспективы такого роста явились одним из наиболее значимых мотивов при выборе работы (его отметили 60,3% респондентов).

В системе приоритетных компонентов профессиональной деятельности возможности повышения по служебной лестнице имеют различную степень важности для 92,7% молодых специалистов (52,3% – очень важно, 40,4% – скорее важно), что еще раз подчеркивает ответственность данного индикатора успешности молодых специалистов.

Очевидно, что карьерный рост как индикатор успешности молодых специалистов является комплексным и объединяющим в себе как объективные, так и субъективные составляющие.

Еще одним индикатором успешности молодых специалистов может выступать уровень и динамика доходов, материальной обеспеченности. Базовая составляющая этого индикатора – уровень заработной платы. Как отмечают ученые, «заработная плата играет немаловажную роль в оценке успешности у работников, так как ее высокий уровень не только повышает степень финансовой обеспеченности работника, но и может говорить о востребованности работника, его высокой компетенции, а также его статусе в компании, тем самым определяя успешность сотрудника» [8, с. 299].

Мы считаем, что уровень доходов молодых специалистов, несмотря на его относительность в нестабильном (в том числе и украинском) обществе может выступать как прямым, так и косвенным индикатором его успешности.

Как показали наши исследования, высокий уровень заработной платы и рост уровня материального благосостояния, по оценкам современных руководителей, выступают атрибутами успешности молодых специалистов (32,4% и 53,5% соответственно).

Материальный фактор как индикатор успешности достаточно сильно представлен также в карьерных и профессиональных мотивациях молодых специалистов. Наши исследования показывают, что на высокий уровень заработной платы при выборе работы ориентируются около 57% молодых специалистов. Более того, уровень материального обеспечения в целом является важным в жизни для 96,7% молодых специалистов, что, можно предположить, станет одним из наиболее мощных факторов достижения успеха.

При этом, рассматривая заработную плату и динамику улучшения уровня материального обеспечения, важно понимать, что в современных условиях данный показатель может содержать в себе и скрытые составляющие, в частности, так называемый социальный пакет (оплата проезда, телефонной связи, медицинского обслуживания, повышения квалификации т.д.). Поэтому исследования данного индикатора успешности молодых специалистов требуют дополнительных измерений.

Еще одним индикатором успешности молодых специалистов является конструирование и расширение сети социально-профессиональных контактов и получение признания в ней. В условиях технологической и информационной глобализации данный индикатор повышает свою значимость, особенно для молодых специалистов. Ведь обширная сеть профессиональных контактов дает им возможность развиваться, совершенствоваться, получать консультации и т.д.

Еще одним индикатором успешности молодых специалистов выступает быстрая адаптация к трудовой деятельности. Данный индикатор особенно специфичен для этой категории трудовых ресурсов. Ведь после вузовской среды они попадают в новые условия, где действуют иные правила и нормы. Важен процесс адаптации для молодого специалиста еще и потому, что в период адаптации у него формируется дальнейшее отношение к профессиональной деятельности.

Адаптация в организации предусматривает приспособление новичка к социальным нормам, действующим в коллективе, установление таких отношений с сотрудниками, коллегами и коллективом, которые в наибольшей мере обеспечивают эффективный труд, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей обеих сторон.

Как показывают исследования, значительная часть молодых специалистов оказывается недостаточно подготовленной к новым условиям профессионального самоопределения и самоутверждения. Это создает у них психологический дискомфорт, ведет к возникновению и нарастанию ряда негативных состояний, снижающих качество их профессиональной деятельности.

Одним из ключевых факторов успешной адаптации, на наш взгляд, является адаптационный потенциал личности. Чаще всего под адаптационным потенциалом понимаются взаимосвязанные между собой психологические особенности личности, определяющие успешность адаптации и вероятность сохранения профессионального здоровья (А.Г. Маклаков). Существует также позиция, в соответствии с которой в адаптационном потенциале заложены латентность адаптационных способностей, своевременность и вектор реализации которых

зависит от активности личности (Посохова).

Еще одним важным элементом профессиональной успешности в этом ракурсе может рассматриваться профессиональная социализация молодого специалиста. В современной науке профессиональная социализация рассматривается как явление, включающее в себя социальные взаимодействия, связанные с профессиональными отношениями и профессиональной деятельностью. Этот вид социализации осуществляется на трех уровнях: институциональном, групповом и личностном. Институциональный уровень формирует профессиональные качества специалиста, обуславливает его жизнеспособность. Групповой уровень определяется социокультурной средой, окружающей человека. Профессиональная группа, к которой принадлежит специалист, воздействует на него, оказывая влияние на его дальнейшее профессиональное поведение. Личностный уровень связан с формированием собственного профессионального опыта индивида, включенного в сферу профессиональной деятельности [2].

Процесс профессиональной социализации является многофакторным и многоуровневым процессом усвоения индивидом профессиональной культуры, его интеграции в профессиональную систему путем передачи профессиональных ценностей, традиций и норм профессионального поведения.

Еще одним индикатором профессиональной успешности выступает уровень знаний, сформированных компетентностей молодых специалистов. Они определяют круг выполняемых профессиональных задач (а степень их сложности может выступать одним из показателей успешности).

Как отмечают исследователи, «знания повышают компетентность, дают возможность решать более сложные профессиональные задачи, а также их применение способствует появлению чувства уверенности в своем профессионализме, что непосредственно может влиять на чувство успешности в профессиональном плане» [8, с. 300].

Как показал опрос молодых специалистов, на круг решаемых профессиональных задач при выборе работы ориентируется более половины респондентов (53,6%) и этот фактор занимает третью ранговую позицию. Как ценность профессиональной деятельности совершенствование профессионализма значимо для 36,4% молодых специалистов (четвертое место). При этом только 24,5% наших респондентов согласны с утверждением, что «работа, которую я выполняю сейчас, соответствует моему опыту и способностям». 9,3% уверены, что круг их нынешних профессиональных задач требует дополнительного опыта и знаний, а 8,6% согласны, что они могли бы выполнять более сложную работу.

Исходя из полученных результатов, можно предположить, со всеми поправками на самооценку, что около 10% молодых специалистов обладают знаниями выше уровня тех, которые востребованы сейчас в их профессиональной деятельности, а значит претендуют на более высокие статусные и профессиональные позиции. При этом важным видится и желание развиваться у представителей первых двух групп.

Именно мотивация на развитие, на достижение успеха может рассматриваться как еще один индикатор успешности молодых специалистов. Предполагается, что «возможность совершенствоваться в профессиональном плане, развивать свои умения и навыки также является важным критерием успешности. Человек, который стремится к росту и развитию, уверен в своих способностях. Он может повышать свою компетентность, продвигаться по карьерной лестнице, конкурировать с другими работниками и, таким образом, чувствовать себя успешным» [8, с. 300].

Следует отметить, что данный индикатор занимает высокое место в иерархии индикаторов успешности молодых специалистов по оценкам руководителей: 53,5% из них считают, что это важный показатель успешности молодых специалистов (4-5 ранговое место).

Как отмечалось выше, одним из субъективных индикаторов успешности молодых специалистов может выступать уровень удовлетворенности ими своими достижениями и работой в целом. По мнению Родионовой, «выполнение любимой работы доставляет удовольствие, вызывает положительные эмоции, а также сопровождается чувством удовлетворенности не только от результата работы, но и от ее процесса» [8, с. 300], что способствует формированию мотивации на развитие, на достижения в карьере и профессиональном росте, а в целом - достижению успеха. Именно в связках «статус - удовлетворенность им», «уровень благосостояния - удовлетворенность им» и т.д. успешность молодых специалистов становится максимально идентифицированной.

Как показал наш опрос, перспективами профессионального роста в целом удовлетворены 40,4% молодых специалистов (при 16,6% неудовлетворенных); оплата труда в целом устраивает столько же респондентов (не устраивает 23,2%); отношения с коллегами позитивно оцениваются 63,6% респондентов, а с руководством - 50,3%. Работой в целом удовлетворены 45% молодых специалистов.

Очевидно, что уровень удовлетворенности некоторыми аспектами, включенными нами в индикаторы успешности, в значительной мере не соответствует ожиданиям и идеальным представлениям о них.

В целом, можно отметить, что профессиональная успешность молодых специалистов связывается с целым рядом индикаторов, ко-

торые имеют свое объективное и субъективное измерение. Среди них - статусные позиции и их динамика, уровень благосостояния и его динамика, умение и желание ставить перед собой цели и реализовывать их, сформированная мотивация на развитие, социальная компетентность, адаптивность, целый набор личностных качеств и др. Однако безусловный интерес в изучении успешности молодых специалистов представляют не отдельные индикаторы, а их совокупность. На основании ряда показателей ученые (например, М.Д. Утюжников) предполагают нижний уровень профессиональной успешности, который обозначается как номинальный, затем потенциальный, перспективный и, наконец, высший - оптимальный [7]. Проведенный нами кластерный анализ показал, что среди изученных нами молодых специалистов сформировано три основных кластера с точки зрения успешности: «успешные» (18%), «растущие» (52%) и «номинальные» (30%).

«Успешные» молодые специалисты востребованы на рынке и имеют высокий статус и динамику его изменения; их работа достаточно высоко оплачивается; они положительно оценивают свои профессиональные перспективы, мотивированы на развитие; их социально-профессиональные контакты динамично расширяются и они уже получили достаточное признание коллег и руководства; их личные и профессиональные качества, необходимые для успеха, развиты на высоком уровне. Большинство молодых специалистов в этой группе воспринимают свою работу как процесс постоянного самосовершенствования; они готовы и начали строить не только горизонтальную, но и вертикальную восходящую карьеру. Многие из них уже занимают административные должности и стараются применять творческие подходы и к административной работе.

Следующий тип молодых специалистов можно определить как «растущих» - стремящихся стать успешными специалистами, обладающих потенциалом для этого. Они стремятся устанавливать и укреплять профессиональные и личные связи, повышая свою узнаваемость в профессиональной среде; имеют достаточно профессиональных знаний и умений для того, чтобы на хорошем уровне выполнять профессиональные обязанности. Их профессиональный статус не так динамичен, как у первой группы, но они ориентированы на его сохранение и постепенное повышение. Их уровень заработной платы колеблется в широком диапазоне, однако его повышение является их обязательной целью.

Представители третьего типа - номинальные молодые специалисты. Их профессиональное общение не направлено на перспективу, в целом ограничено из-за недостаточной профессиональной компетентности и/или личностных качеств; уровень заработной платы у них не-

высок и четко фиксирован; их профессиональная деятельность обычно ограничивается рамками исполнительской работы. Они обладают низким уровнем адаптивности и испытывают сложности по большинству направлений адаптации, что определяет их низкий уровень профессиональной и служебной мобильности. Они достаточно размыто представляют свое профессиональное будущее.

Выводы. Таким образом, профессиональная успешность молодого специалиста определяет-

ся рядом индикаторов, которые в совокупности позволяют выделять три группы молодых специалистов по уровню успешности.

При этом необходимо учитывать, что на грамотное построение стратегии профессионального успеха и развитие компетенций влияет большое количество факторов, профессиональных, личностных и других не менее важных. И поэтому вся совокупность факторов макро-, мезо- и микроуровней заслуживает своего дальнейшего анализа.

ССЫЛКИ:

¹ Методом анкетирования опрошено 150 руководителей организаций г. Харькова (декабрь 2013-январь 2014).

² Методом анкетирования опрошено 150 молодых специалистов г. Харькова (декабрь 2013-январь 2014)

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Бавыкина Е.Н. Анализ уровня развития профессиональной карьеры молодых специалистов-экономистов менеджеров (на примере выпускников БТИ АлтГТУ) [Текст] / Е.Н. Бавыкина, Л. Г. Миляева // Казанская наука. – 2011. – № 8 – С. 29-32.
2. Вайсбург А.В. Проблемы профессиональной социализации социологов в регионе [Электронный ресурс] / А.В. Вайсбург // Регионоведение. – 2009. – № 1. – Режим доступа: <http://regionsar.ru/node/277>
3. Даль В.И. Большой иллюстрированный толковый словарь русского языка: современное написание: около 1500 иллюстраций [Текст] / В.И. Даль; предисл. Юрия Медведева. – М.: АСТ, 2005. – 348 с.
4. Дьюи Дж. Психология и педагогика мышления [Текст] / Дж. Дьюи; пер. с англ. – М., 1999. – 248 с.
5. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б.Ф. Ломов. – М., 1984. – 350 с.
6. Михайлова О.В. Прологомены к определению понятия «успех» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/prolegomeny-k-opredeleniyu-ponyatiya-uspeh#ixzz3U1H71Ea7>
7. Понятие и критерии профессиональной успешности [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://psyera.ru/ponyatie-i-kriterii-professionalnoy-uspeshnosti-658.htm>
8. Родионова Е.А. Субъектный подход к определению профессиональной успешности [Электронный ресурс] / Е.А. Родионова // Социально-экономические и психологические проблемы управления. Сб. науч. статей по материалам I (IV) Междунар. научно-практ. конф., Моск. гор. психолого-пед. ун-т, 23-25 апр. 2013 г. / под общ. ред. М.Г. Ковтунович. – М.: МГППУ, 2013. – Ч. 1. – С. 295-308. – Режим доступа: http://psyjournals.ru/social_economical_psychological_issue/63215.shtml
9. Хаммер Я.С. Профессиональный успех и его детерминанты [Текст] / Я.С. Хаммер // Вопр. психологии. – 2008. – № 4. – С. 147-153.
10. Hughes E.C. Men and their work [Text] / E.C. Hughes. – Glencoe, IL: Free Press, 1958. – 134 p.
11. Van Maanen J. Experiencing organization: Notes on the meaning of careers and socialization [Text] / J. Van Maanen // Organizational careers: Some new perspectives / J. Van Maanen (ed.). – N.Y.: Wiley, 1977. – P. 15-45.

Статья поступила в редакцию 29.04.2015

REFERENCES:

1. *Bavykina E.N.* Analiz urovnya razvitiya ghatssionalnoj kareri molodih specialistov-ekonomistov menedjerov (Analysis of the level of development of the professional career of young professionals and economists managers), (for example, graduates of TIB AltSTU). Kazan science. - 2011. - №8 - 29 – 32 pp.
2. *Vaysburg A.V.* Problemi professinonalnoy socializacii sociologov v rayone (Problems of professional socialization of social scientists in the region [electronic resource]. Regime to access: <http://regionsar.ru/node/277>
3. *Dal V.I.* Bolshoj illustrirovaniy tolkovij slovar ruskogo yazika:sovremennoe napisaniye:okolo 1500 ilustracij (Large illustrated Dictionary of Russian language: contemporary writing: about 1500 illustrations)/ M .: AST, 2005. - 348 p.
4. *Dewey J.* Psihologija I pedagogika mishleniya (Psychology and Pedagogy of thinking) - M., 1999 – 248 p.
5. *Lomov B.F.* Metodologicheskiye I teoreticheskiye problem psihologii (Methodological and theoretical problems of psychology). M., 1984. - 350 p.
6. *Mikhailov O.V.* Prolegomeni k opredeleniyu ponyatiya usheh (Prolegomena to the definition of «success»). Regime to access: <http://cyberleninka.ru/article/n/prolegomeny-k-opredeleniyu-ponyatiya-uspeh#ixzz3U1H71Ea7>
7. *Ponjatiya I.* Ktiterii professionalnoy uspeshnosti (The concept and criteria of professional success). Regime to access: <http://psyera.ru/ponyatie-i-kriterii-professionalnoy-uspeshnosti-658.htm>
8. *Rodionova E.A.* Subyektnij podhod k opredeleniyu professionalnoy ispeshnosti (Subjective approach to the

definition of professional success). Regime to access: http://psyjournals.ru/social_economical_psychological_/issue/63215.shtml

9. Hammer Y.S. Professionalnij uspeh I ego determinanti (Professional success and its determinants).Questions of psychology. - 2008. - № 4. - 147-153 pp.

10. Hughes E.C. Men and their work. - Glencoe, IL: Free Press, 1958– 134 p..

11. Van Maanen J. Experiencing organization: Notes on the meaning of careers and socialization. N.Y. : Wiley, 1977. - P. 15-45.

Чучилина Екатерина Сергеевна – аспирант

Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия»

Адрес: 61000, г. Харьков, ул. Лермонтовская, 27

E-mail: kutsevlyak@gmail.com

Chuchilina Ekaterina Serheevna – postgraduate

Kharkov university of humanities «People's ukrainian academy»

Address: 27, Lermontovskaya Str., Kharkov, 61000

E-mail: kutsevlyak@gmail.com