

УДК 316.334.22-053.81

### Факторы формирования профессиональной успешности молодого специалиста: микроуровень анализа

Е. Г. МИХАЙЛЕВА, Е.С. ЧУЧИЛИНА

Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия», г. Харьков, Украина, E-mail: emihaileva@mail.ru

#### Авторское резюме

В статье проведен анализ одного из уровней формирования профессиональной успешности молодых специалистов – микроуровня. Показано, что в него входят личностные качества молодых специалистов, их компетентности, карьерные установки как элементы карьерной стратегии, мотивация на достижение успеха, самоопределение и др. На основе авторских эмпирических исследований доказано, что среди личностных качеств ведущую позицию при достижении профессионального успеха молодыми специалистами занимают собственный интеллект, способности; далее следуют с разной степенью значимости для разных групп респондентов такие характеристики, как профессионализм, деловые качества; везение, удача и др. Выявлена некоторая динамика значимости этих факторов с учетом статуса респондента (студент – молодой специалист – руководитель). С опорой на разработки современных ученых определены группы компетенций, которые являются принципиально важными для успешности молодых специалистов. К ним можно отнести профессиональные, общие, переносимые и персональные компетенции. Особое внимание уделено анализу мотивационного фактора достижения успеха, фактора стратегического планирования построения карьеры, а также фактора самоопределения молодых специалистов. Обращение к установкам в профессионально-служебных планах харьковской молодежи показало, что они отличаются конкретностью и определенностью. Одним из средств реализации своих установок молодые специалисты видят трудоустройство на старших курсах вуза. Продемонстрировано, что профессиональная успешность молодых специалистов является сложноформируемой и испытывающей многовекторное влияние, в том числе и факторов микроуровня.

**Ключевые слова:** молодой специалист, профессиональная успешность, микрофакторы профессиональной успешности, личностные качества, компетенции, мотивация, самоопределение.

### Factors of young specialists's professional success formation: microlevel of analysis

K.G. MYKHAYLYOVA, E.S. CHUCHILINA

Kharkov university of humanities «People's ukrainian academy», Kharkov, Ukraine, E-mail: emihaileva@mail.ru

#### Abstract

The article analyzes the formation of one of the levels of professional success of young specialists - the micro-level. It is shown that it includes the personal qualities of young specialists, their competence, setting career as the elements of career strategy, motivation for success, self-determination, and others. Based on the author's empirical researches it is proved that among the personal qualities a leading position in achieving professional success of young specialists takes own intelligence, ability; further with varying degrees of importance for different groups of respondents are characteristics such as professionalism, business acumen; luck, and others. Some dynamics of importance of these factors are revealed under taking into account the status of the respondent (student - a young specialist - head). Building on the development of modern scientists we identified groups of competencies that are fundamentally important for the success of young specialists. These include professional, general, portable and personal competence. Particular attention is paid to the analysis of the motivational factors for success, a factor of strategic planning of career, as well as a factor of self-determination of young specialists. Accessing the settings in the professional-office plans of Kharkiv youth showed that they differ in exact wording. One mean of realizing their installations young specialists see employment in the senior years of high school. It demonstrated that the professional success of young specialists is completely formed and experiencing of multi-vector impact, including micro-level factors.

**Keywords:** young specialist, professional success, microfactors professional success, personal qualities, competence, motivation, self-determination.

**Постановка проблемы.** Современное общество в силу своего динамичного развития постоянно выдвигает новые требования к социальным субъектам. Эти требования определяют стратегии их жизнедеятельности, базовые представления об успехе и путях его достижения.

Молодые специалисты представляют одну из групп, для которой данные изменения носят

принципиальный характер: в соответствии с ними представители этой группы конструируют образ своего будущего, пути его реализации и т. д. Для общества же важным выступает результат данного процесса, поскольку именно молодые специалисты несут в себе потенциал его развития в профессионально-трудовой сфере. Безусловно, успешность молодых специалистов

© Е. Г. Михайлева, Е.С. Чучилина, 2015

определяется целым рядом факторов, которые переплетаются в систему взаимодополняющих векторов. Данный процесс во многом детерминруется такими факторами, как культурно-национальный менталитет, ситуация на рынке труда, особенности нормативно-правового поля жизнедеятельности молодых специалистов, а также особенностями полученного ими образования, специфическими требованиями организаций и др.

Однако одну из важнейших ролей в достижении профессионального успеха играют факторы микроуровня, связанные с характеристиками самой личности молодого специалиста. Их вычленение и анализ позволяет не только составить общую мозаику образа молодого специалиста, но и выявить направления усиления, развития данных характеристик для повышения эффективности профессиональной деятельности этой группы в социуме.

**Анализ исследований и публикаций.** Анализ литературы показал, что факторы профессиональной успешности (в том числе и микрофакторы) являются предметом анализа различных наук. Так, с успешностью личности связана теория способностей, разработанная психологами Б. М. Тепловым, С. Л. Рубинштейном, В. Н. Мясищевым, Б. Г. Ананьевым, А. Г. Ковалевым и др.

На основе проведенных исследований современные ученые определяют такие главные психологические детерминанты профессиональной успешности: умение использовать свой личностный потенциал; целенаправленное личностно-профессиональное развитие; гибкость, умение «попасть в струю»; удача [6].

Достаточно часто успешность связывают с личностными характеристиками - мотивационным потенциалом, уровнем перфекционизма, locusом контроля, направленностью мотивации личности, а также с возможностями реализации культурных ожиданий, формирования и развития организационной и профессиональной идентичности [7].

Традиция исследования факторов, определяющих профессиональный успех, достаточно ярко представлена в западных исследованиях, где, по мнению Я. Хаммера, имеют место два подхода [10, с. 148-152]. Первый из них был разработан Р. Г. Тернером [25]. Автор провел сравнительное исследование двух стран - Великобритании и США - на предмет существующих в них различий в системе образования и в стратегиях продвижения по службе. Он заключил, что построение карьеры в этих странах базируется на кардинально разных принципах. В США таким принципом является личное усилие человека, тогда как карьера в Великобритании больше зависит от отношений человека с другими людьми.

Р. Г. Тернер нашел, что именно последовательность «усилие - результат» позволяет в США выстроить карьеру. Личная вовлечен-

ность и приобретение новых умений и навыков - это та база, которая обеспечивает человеку желаемое продвижение. В Великобритании такой основой является способность зарекомендовать себя как компетентного молодого специалиста, что способствует в дальнейшем появлению наставника, имеющего определенное признание и вес в профессиональном сообществе. Наставник «из элиты», как определяет его Р. Г. Тернер, выбирает себе преемника из числа лучших учеников и помогает ему в построении карьеры.

Работа Р. Г. Тернера содействовала появлению множества эмпирических исследований, изучающих роль образования, наставничества и личностных качеств в достижении профессионального успеха [20; 26].

В таком подходе акцент делается на личностной компоненте профессиональной успешности, которая становится определяющей в профессиональной деятельности молодого специалиста.

Второй подход к описанию факторов, влияющих на профессиональный успех, явился обобщением многочисленных эмпирических исследований. Дж. Г. Гринхаус выделяет семь групп характеристик, которые тем или иным образом связаны с профессиональным успехом: стратегии карьеры, межличностные отношения, семейные отношения, инвестиции в человеческий капитал, мотивационные факторы, организационные характеристики и характеристики личности [14]. Такой подход является более широким по сравнению с подходом Р. Г. Тернера; он включает в себя характеристики, введенные Р. Г. Тернером, однако не акцентирует внимание на факторах макросреды.

Таким образом, при всей разработанности проблемы факторов профессиональной успешности не до конца исследованными остаются факторы, имеющие принципиальное значение именно для молодых специалистов.

**Цель исследования** - выявить и проанализировать микрофакторы, влияющие на профессиональную успешность молодых специалистов.

**Изложение основного материала.** Одной из предпосылок нашего анализа будет позиция относительно многофакторности в формировании успешности молодого специалиста. Микрофакторы составляют особую группу таких детерминант.

Первая подгруппа микрофакторов - личностные качества - самая многочисленная. По результатам различных исследований личностные качества лидируют как факторы достижения успеха. Например, опрос студентов Украины, России, Казахстана, Польши, проведенный в 2011 году Институтом Горшенина, показал, что личностные качества, уверенность в своих силах, талант уверенно занимают лидирующую позицию как средство достижения своих жизненных целей (76,9% - Украина, 79,0% - Россия, 81,4% - Казахстан, 73,9% - Польша) [9, с. 7].

По результатам наших исследований<sup>1</sup>, компоненты этой группы факторов также занимают лидирующие позиции (см. табл. 1).

Обращаясь к представленным в таблице данным, можно сказать, что именно факторы микроуровня лидируют в общем перечне факторов достижения успеха. Ведущую позицию здесь занимают собственный интеллект, способности; далее следуют с разной степенью значимости для разных групп респондентов такие характеристики, как профессионализм, деловые качества; везение, удача и др.

Отметим, что наблюдается некоторая динамика значимости этих факторов с учетом статуса респондента. Так, значимость такой характеристики, как трудолюбие снижается от студентов к руководителям (третья ранговая позиция у студентов, третья-четвертая – у молодых специалистов и шестая у руководителей); а возрастает значимость профессионализма, деловых качеств (четвертая ранговая позиция у студентов, вторая у молодых специалистов и у руководителей) и деловой хватки, прагматизма (шестая ранговая позиция у студентов и молодых специалистов, третья – у руководителей). При этом стабильную значимость сохраняют собственный интеллект, способности; внешность; любовь к людям.

Интерес представляет также тот факт, что среди разных групп респондентов есть факторы личностного плана, выделяющие их из массива остальных ответов. Например, руководители придают значительно большую значимость деловой хватке и прагматизму, и значительно меньшую – трудолюбию. Молодые специалисты же выделяются повышенной оценкой значимости умения использовать любые средства для достижения цели (пятая ранговая позиция при седьмой и восьмой у руководителей и студентов соответственно).

Анализ взаимосвязи данных качеств с со-

циально-демографическими характеристиками респондентов показал, что для мужчин-руководителей значительно большую значимость имеет такая характеристика, как деловая хватка, прагматизм (51,7% при 36,6% у женщин). В остальном значимых отличий в отношении личностных факторов достижения успеха не наблюдается.

Однако следует иметь в виду, что когда речь идет не о представлениях разных полов об успехе, а о поле, как факторе успеха, здесь существует определенная связь. Это заключение подтверждается данными эмпирических исследований ([18-19; 22] и др.); таким образом, пол является той переменной, которая опосредствует отношения между профессиональным успехом и личностными характеристиками.

В целом значимость личностного фактора в обеспечении успешности молодого специалиста не вызывает сомнения.

Для более детального описания микрофакторов профессиональной успешности молодых специалистов считаем необходимым обратить внимание на ряд его составляющих, кроме рассмотренных выше. Это, прежде всего, компетенции.

Анализируя развитие деловых качеств личности, т.е. морально-психологическую готовность и умение реализовать свою профессиональную подготовку на различных этапах карьеры (что непосредственно выводит нас на проблему компетенций молодых специалистов), ученые выделяют четыре составляющие [4, с. 19]:

1. Навыки развития и самообразования, т.е. навыки получения и усвоения новых профессиональных знаний, деловых, социальных знаний и умений (обучаемости), умение передавать их другим (коллегам, подчиненным, новым сотрудникам) как часть любой трудовой деятельности.

Таблица 1

Представления студентов, молодых специалистов и руководителей организаций о факторах достижения успеха

№ п/п	Факторы достижения успеха	Руководители		Молодые специалисты		Студенты	
		%	ранг	%	ранг	%	ранг
1	Влиятельные родственники, друзья, знакомые	32,4	5	14,6	8	25,6	7
2	Собственный интеллект, способности	54,2	1	52,3	1	59,0	1
3	Везение, удача	35,2	4	33,1	3-4	37,6	2
4	Профессионализм, деловые качества	52,8	2	48,3	2	33,4	4
5	Умение использовать любые средства для достижения цели	25,3	7	27,2	5	20,9	8
6	Деловая хватка, прагматизм	43,0	3	23,2	6	29,0	6
7	Наличие стартового капитала	24,6	8	9,3	9	16,3	9
8	Внешность	14,1	10	1,3	11	7,5	11
9	Хорошее образование	23,9	9	16,6	7	31,2	5
10	Любовь к людям	12,7	11	5,3	10	11,1	10
11	Трудолюбие	28,9	6	33,1	3-4	36,8	3

2. Личностные навыки: упорство и настойчивость в достижении цели, инициативность, умение контактировать с людьми, четко формулировать, выражать и отстаивать свою точку зрения и т.д.

3. Навыки работы в группе (коммуникативные качества): умение учитывать мнение других, находить компромиссы, убеждать, критиковать и воспринимать критику и т.д.

4. Навыки лидера: умение планировать и организовывать работу группы, мотивировать выбор ее членов, распределять обязанности, контролировать, поощрять и наказывать и т.д.

Совокупность вышеперечисленных групп деловых навыков можно включить в феномен компетентности. Компетентность - уровень достижений индивида в области определенной компетенции. Компетенция - область деятельности, значимая для эффективной работы организации в целом, в которой индивид должен проявить определенные знания, умения, поведенческие навыки, гибкие способности и профессионально-важные качества личности [3, с. 98].

Опираясь на разработки современных ученых в этой области, можно выделить ряд компетенций, которые являются принципиально важными для молодых специалистов и соответственно их успешности. К ним можно отнести профессиональные, общие, переносимые и персональные компетенции.

Профессиональные компетенции включают в себя овладение знаниями, умениями и способностями, необходимыми для работы по специальности при одновременной автономности и гибкости в части решения профессиональных проблем, эффективное использование способностей, позволяющее плодотворно осуществлять профессиональную деятельность [1, с. 154]. Таким образом, профессиональные компетенции - это готовность и способность целесообразно действовать в соответствии с требованиями дела, методически организовано и самостоятельно решать задачи и проблемы, а также самооценивать результаты своей деятельности.

Общие компетенции, как они видятся, например С. Е. Шишову, рассматриваются как способность, основанная на знаниях, опыте, ценностях, склонностях, которые приобретаются во всех типах образовательной практики [11, с. 39].

Переносимые компетенции выражаются в способности рассуждать в абстрактных терминах, осуществлять анализ и синтез, решать задачи (принимать решения), адаптироваться, быть лидером и работать в команде [2, с. 22].

Персональные компетенции охватывают личностные качества, такие как самостоятельность, самоуважение, надежность, осознанная ответственность, чувство долга, развитие самосознанной ориентации на ценности [5, с. 20].

Очевидно, что использование тех или иных

компетенций базируется на обладании молодым специалистом рядом личностных и профессиональных качеств и в результате выступает фактором профессиональной успешности молодого специалиста.

Наряду с компетенциями, исследование факторов микроуровня профессиональной успешности Международным HR-центром Ньюман Интернейшнл дало возможность выделить особую значимость готовности взять на себя ответственность там, где специалист видит интересные для себя задачи и умение замотивировать себя на достижение цели.

По последним исследованиям, мотивация формируется главным образом за счет положительных отношений с другими людьми. Успешность человека во взаимоотношениях во многом определяет его мотивацию на поступки. Это дает нам основание акцентировать особое внимание на мотивационном факторе достижения успеха. Как показывают многочисленные исследования, с профессиональным успехом доказана связь таких факторов: важность работы в жизни человека [22], стремление к построению карьеры [21; 24], главенствующая роль работы [13; 16], карьерная мотивация [12], мотивация к продвижению по службе [23-24] и амбициозность [16]. То есть к факторам профессиональной успешности можно отнести и то, насколько человек сам определил свой путь профессионального успеха, насколько сам решил стать профессионально успешным.

Указанные мотивационные факторы непосредственно связаны со стратегиями построения карьеры. Данная группа факторов является одной из наименее изученных; кроме того, в нее входит наименьшее количество составляющих [10]. Это связано прежде всего с тем, что процесс идентификации стратегий карьеры далеко не очевиден [15].

В. С. Савельева и О. Л. Еськов в работе «Управление деловой карьерой» выделяют следующие современные основные причины, которые влияют на развитие карьеры личности:

- природные качества индивида, его индивидуально-психологические особенности. Природные качества индивида - это то, что заложено в нем от рождения и характеризуется той или иной степенью выраженности таких динамичных характеристик, как активность и эмоциональность.

- система потребностей, мотивов, интересов. Система, которая стимулирует молодого специалиста к деятельности и развитию.

- система управления личностью, Я-образ. Система представлений о себе в социуме, самоидентификация и цели личности (цит. по: [3, с. 43]).

Эти компоненты в значительной степени влияют на конструирование карьеры. Л. К. Харрис и Э. Огбонна провели и проанализировали 112 интервью с целью выявить основные стратегии построения карьеры респон-

дентов. Авторы утверждают, что большинство выявленных стратегий являются скрытыми, вследствие чего их анализ представляется затруднительным [15].

Несмотря на это, исследования в данном направлении продолжают. Т.А. Джадж и Р.Д. Бретц [17] проанализировали две стратегии карьеры: делающую упор на работе и сконцентрированную на личности руководителя. Первая из них направлена на улучшение умений и навыков, на повышение компетентности сотрудника. Вторая характеризует поведение, при котором сотрудник демонстрирует свой конформизм по отношению к начальнику. Это исследование показало, что именно вторая стратегия связана с профессиональным успехом.

Еще одной работой, вносящей вклад в изучение стратегий построения карьеры, является исследование П. Таренау [24], в котором автор проанализировал две стратегии карьеры: частая смена места работы и работа в разных филиалах в рамках одной и той же организации. Исследования показали, что вторая стратегия позитивным образом связана с объективным профессиональным успехом.

Факторы профессионального успеха во многом зависят от целей, которые себе поставил молодой специалист и насколько он определился в своем профессиональном пути.

Феномен самоопределения, по мнению Л. Г. Сокурянской, прежде всего, отражает меру субъектности индивида (или социальной группы) как его готовности и способности к самостоятельной и ответственной деятельности в экономической, политической, образовательной, семейной и других сферах общественной жизни. Проведенные исследования показали, что в условиях современного украинского общества субъектность молодежи, в первую очередь, находит свое выражение в ее установках на активную самостоятельную деятельность в той или иной сфере. Таким образом, мы можем говорить не столько об актуализированной, сколько о диспозиционной субъектности современной украинской молодежи. Однако даже субъектная диспозиция значительной части молодого поколения, его готовность к самостоятельному поиску оптимального решения собственных, в том числе материальных, экономических проблем превращает современную молодежь в творческий и трудовой потенциал Украины XXI столетия [8, с. 36].

Определенную роль в формировании субъектности молодых специалистов играют их установки и ожидания, которые формируются еще в студенчестве и безусловно выступают компонентами в конструировании карьерной

стратегии. По результатам исследования «Студент XXI века», более половины респондентов считают, что устроятся на работу по специальности. Незначительное число студентов ожидали проблемы со своим трудоустройством. Интересно, что около четверти респондентов после окончания вуза были нацелены на создание семьи больше, чем на поиск работы; столько же респондентов видели себя владельцем предприятия, чуть меньше студентов видели себя работником государственного предприятия или заместителями руководителя.

Такие позиции-установки студентов определяют их стратегии достижения успеха, которые могут укрепляться или ослабляться уже в статусе молодого специалиста. При этом важным видится то, что насколько четко студенты, а потом молодые специалисты видят свои профессионально-служебные планы.

Как показывают исследования, профессиональные ориентации харьковской молодежи середины 1990-х г.г. были достаточно аморфны: 31% респондентов затруднились что-либо сказать относительно своих профессиональных планов. Вместе с тем приобретенная (приобретаемая) специальность устраивала значительную часть учащейся молодежи: по «своей» специальности намеревались работать 43% респондентов этой категории, тогда как менять ее собирались лишь 10%. По результатам исследования «Студент XXI века» современный студент более определен в своем выборе. Он более конкретный в своих ожиданиях, надеется больше на себя и планирует свою карьеру в условиях агрессивной рыночной среды.

Как показал наш опрос молодых специалистов, сегодня они уверены, что для успешной карьеры студент должен искать работу на неполный рабочий день уже после третьего курса (69,5%). Лишь 12,6% убеждены, что сначала нужно получить диплом о высшем образовании, а потом заняться поиском работы.

Таким образом, достижение профессионального успеха зависит от ряда микрофакторов, в частности от качеств самой личности. Для того, чтобы молодой специалист мог рассчитывать на успех в той или иной деятельности, он должен быть склонен к этой работе, быть профессионально компетентным, коммуникабельным и т.д. Можно констатировать необходимость активной позиции молодого специалиста, его мотивации к достижению карьерных целей, системности и планомерности в построении карьеры. Именно это, а также постоянное развитие личности молодого специалиста является основными факторами его профессиональной успешности.

#### ПРИМЕЧАНИЯ:

<sup>1</sup> Проект авторов «Молодые специалисты в современном социальном пространстве: факторы успешности» (опрос руководителей организаций (n=140) и молодых специалистов (n=351), зима 2013-2014); исследование «Студент 21 века», под руководством д-ра ист. н., проф. Астаховой В. И. (опрос студентов Украины (n=2775, 2009).

## СПИСОК ЛІТЕРАТУРЫ:

1. Бабосов Е. М. Прикладная социология: [учеб. пособие] [Текст] / Е. М. Бабосов. – Минск: ТетраСистемс, 2000. – 496 с.
2. Байденко В. Компетенции в профессиональном образовании [Текст] / В. Байденко // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С. 21-25.
3. Бікла О. В. Соціологія кар'єри і лідерства: навч.-метод. посіб. по модулю «Соціологія кар'єри» [Текст] / О. В. Бікла, В. В. Бурега. – Донецьк: ДонДУУ, 2009. – 200 с.
4. Богдан Н. Карьера молодого специалиста: взгляд вуза [Текст] / Н. Богдан, Е. Могилевкин // Управление персоналом. – 2004. – № 13. – С. 18-21.
5. Колер Ю. Обеспечение качества, аккредитация и признание квалификаций как контрольные механизмы Европейского пространства высшего общества [Текст] / Ю. Колер // Высшее образование в Европе. – 2003. – № 3. – С. 18-27.
6. Котовский В. В. Представления студенческой молодежи о профессиональном успехе [Электронный ресурс] / В. В. Котовский, И. П. Краснощеченко // Вестн. Челябин. гос. пед. ун-та. – Челябинск, 2014. – № 6. – С. 58-68.
7. Родионова Е. А. Субъектный подход к определению профессиональной успешности [Электронный ресурс] / Е. А. Родионова // Социально-экономические и психологические проблемы управления : сб. науч. ст. по материалам I (IV) Междунар. науч.-практ. конф., 23–25 апр. 2013 г. / Моск. город. психол.-пед. ун-т. – М., 2013. – Ч. 1. – С. 295-308. – Режим доступа: [http://psyjournals.ru/social\\_economical\\_psychological\\_/issue/63215.shtml](http://psyjournals.ru/social_economical_psychological_/issue/63215.shtml)
8. Сокурская Л. Г. Студенчество на пути к другому обществу: ценностный дискурс перехода: [монография] [Текст] / Л. Г. Сокурская; Харьк. нац. ун-т им. В. Н. Каразина. – Харьков, 2006. – 576 с.
9. Студенты: образ будущего [Электронный ресурс]: 4-й годовой социол. отчет по результатам междунар. исслед. студ. молодежи разных стран мира // Gorshenin Institute – 2011. – 29 апр. – Режим доступа: [http://institute.gorshenin.ua/annuals/5\\_students\\_obraz\\_budushchego.html](http://institute.gorshenin.ua/annuals/5_students_obraz_budushchego.html)
10. Хаммер Я. С. Профессиональный успех и его детерминанты [Текст] / Я. С. Хаммер // Вопр. психологии. – 2008. – № 4. – С. 147-153.
11. Шишов С. Е. Федеральный справочник «Образование в России» [Текст] / С. Е. Шишов. – М., 2001. – 85 с.
12. Brett J. M. Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? [Text] / J. M. Brett, L. K. Stroh // Journal of Applied Psychology. – 2003. – Vol. 88. – P. 67-78.
13. Cohrs J. C. Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals [Text] / J. C. Cohrs, A. E. Abele, D. E. Dette // Journal of Psychology. – 2006. – Vol. 140. – P. 363-395.
14. Greenhaus J. H. Career dynamics [Text] / J. H. Greenhaus // Handbook of psychology / W. C. Borman, D. R. Ilgen, R. J. Klimoski (eds). – Hoboken (NJ): John Wiley & Sons, Inc., 2003. – P. 519-540.
15. Harris L. C. Approaches to career success: An exploration of surreptitious career success strategies [Text] / L. C. Harris, E. Ogbonna // Human Resource Management. – 2006. – Vol. 45. – P. 43-65.
16. Judge T. A. An empirical investigation of the predictors of executive career success [Text] / T. A. Judge [et al.] // Personnel Psychol. – 1995. – Vol. 48. – P. 485-519.
17. Judge T. A. Political Influence, Behavior and Career Success [Text] / T. A. Judge, R. D. Bretz // Journal of Management. – 1994. – Vol. 90. – P. 257-268.
18. Melamed T. Career success: The moderating effect of gender [Text] / T. Melamed // Journal of Vocational Behavior. – 1995. – Vol. 47. – P. 35-60.
19. Melamed T. Career success: An assessment of a genderspecific model [Text] / T. Melamed // Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 1996. – Vol. 69. – P. 217-242.
20. Ng T. W. H. Predictors of objective and subjective career success: A metaanalysis [Text] / T. W. H. Ng [et al.] // Personnel Psychology. – 2005. – Vol. 58. – P. 367-408.
21. Pinquart M. Selfefficacy and successful schoolto work transition: A longitudinal study [Text] / M. Pinquart, L. P. Juang, R. K. Silbereisen // Journal of Vocational Behavior. – 2003. – Vol. 63. – P. 329-346.
22. Schneer J. A. The impact of gender as managerial careers unfold [Text] / J. A. Schneer, F. Reitman // Journal of Vocational Behavior. – 1995. – Vol. 47. – P. 290-315.
23. Seibert S. E. A social capital theory of career success [Text] / S. E. Seibert, M. L. Kraimer, R. C. Liden // Academy of Management Journal. – 2001. – Vol. 44. – P. 219-237.
24. Tharenou P. Managerial career advancement [Text] / P. Tharenou // International Review of Industrial and Organizational Psychology. – 1997. – Vol. 12. – P. 39-93.
25. Turner R. H. Sponsored and contest mobility and the school system [Text] / R. H. Turner // American Sociological Review. – 1960. – Vol. 25. – P. 855-867.
26. Wayne S. J. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success [Text] / S. J. Wayne [et al.] // Journal of Organizational Behavior. – 1999. – Vol. 20. – P. 577.

Статья поступила в редакцию 24.06.2015

## REFERENCES:

1. Babosov, E. M. Prikladnaya sociologiya (Applied Sociology). Minsk: TetraSystems, 2000. 496 p.
2. Baydenko, V. Kompetentcii v professionalnom obrazovanii (Competencies in professional education). *Vyshee obrazovanie v Rossii*, 2004, No 11. pp. 21–25.
3. Bikla, O. V. and Burega, V. V. Sociologiya karery i liderstva (Sociology Career and Leadership). Donetsk: DonDUU, 2009. 200 p.
4. Bogdan, N. and Mogilevkin, E. Karera molodogo specialista: vzglyad vuza (Career young specialist: a view of the university). *Upravlenie personalom*, 2004, No 13. pp. 18–21.

5. Koler, Yu. Obespechenie kachestva, akkreditatsiya i priznanie kvalifikatsiy kak kontrolnye mehanizmy Evropeyskogo prostranstva vysshego obrazovaniya (Quality assurance, accreditation and recognition of qualifications as the control mechanisms of the European high education). *Vyshee obrazovanie v Evrope*, 2003. No 3. pp. 18–27.
6. Kotovskiy, V. V. and Krasnoshechenko, I. P. Predstavleniya studencheskoy molodezhi o professionalnom uspehe (Ideas of students about professional success). *Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*, 2014. No 6. pp. 58–68.
7. Rodionova, E. A. Subektniy podhod k opredeleniyu professionalnoy uspehnosti (Subjective approach to the definition of professional success). *Sotsialno-ekonomicheskie i psihologicheskie problem upravleniya*. Moscow, 2013. Ch. 1. pp. 295–308. – Regime to access: [http://psyjournals.ru/social\\_economical\\_psychological\\_/issue/63215.shtml](http://psyjournals.ru/social_economical_psychological_/issue/63215.shtml)
8. Sokuryanskaya, L.G. Studenchestvo na puti k drugomu obshchestvu: tsennostny diskurs perekhoda (Student community as approaching a different society: the value discourse of transition), Kharkov: *KhNU im. V.N. Karazina*. 2006. 576 p.
9. Studenty: obraz buduzhevo (Students: Vision of the Future). Regime to access: [http://institute.gorshenin.ua/annuals/5\\_studentsi\\_obraz\\_budushchego.html](http://institute.gorshenin.ua/annuals/5_studentsi_obraz_budushchego.html)
10. Hammer, Ya. S. Professionalnyi uspeh i ego determinanty (Professional success and its determinants). *Vo prosy psihologii*. 2008. No 4. pp. 147–153.
11. Shishov, S. E. Federalnyi spravochnik «Obrazovanie v Rossii» (Federal reference book «Education in Russia»). Moscow, 2001. 85 p.
12. Brett, J. M. and Stroh, L. K. Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*. 2003. Vol. 88. P. 67–78.
13. Cohrs, J. C., A. E. Abele and Dette D. E. Integrating situational and dispositional determinants of job satisfaction: Findings from three samples of professionals. *Journal of Psychology*. 2006. Vol. 140. P. 363–395.
14. Greenhaus, J. H. Career dynamics. *Handbook of psychology*. Hoboken (NJ) : John Wiley & Sons, Inc., 2003. P. 519–540.
15. Harris, L. C. and Ogbonna, E. Approaches to career success: An exploration of surreptitious career success strategies. *Human Resource Management*. 2006. Vol. 45. P. 43–65.
16. Judge, T. A. An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychol.* 1995. Vol. 48. P. 485–519.
17. Judge, T. A. and Bretz, R. D. Political Influence. Behavior and Career Success. *Journal of Management*. 1994. Vol. 90. P. 257–268.
18. Melamed, T. Career success: The moderating effect of gender. *Journal of Vocational Behavior*. 1995. Vol. 47. P. 35–60.
19. Melamed, T. Career success: An assessment of a genderspecific model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 1996. Vol. 69. P. 217–242.
20. Ng, T. W. H. Predictors of objective and subjective career success: A metaanalysis. *Personnel Psychology*. 2005. Vol. 58. P. 367–408.
21. Piquart, M., Juang L. P. and Silbereisen R. K. Selfefficacy and successful schoolto work transition: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 2003. Vol. 63. P. 329–346.
22. Schneer, J. A. and Reitman, F. The impact of gender as managerial careers unfold. *Journal of Vocational Behavior*. 1995. Vol. 47. P. 290–315.
23. Seibert, S. E., Kraimer, M. L. and Liden, R. C. A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*. 2001. Vol. 44. P. 219–237.
24. Tharenou, P. Managerial career advancement. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 1997. Vol. 12. P. 39–93.
25. Turner, R. H. Sponsored and contest mobility and the school system. *American Sociological Review*. 1960. Vol. 25. P. 855–867.
26. Wayne, S. J. The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. *Journal of Organizational Behavior*. 1999. Vol. 20. P. 577.

**Михайлева Екатерина Геннадиевна** - доктор социологических наук, профессор  
Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия»  
Адрес: 61000, г. Харьков, ул. Лермонтовская, 27  
E-mail: emihaileva@mail.ru

**Чучилина Екатерина Сергеевна** – аспирант  
Харьковский гуманитарный университет «Народная украинская академия»  
Адрес: 61000, г. Харьков, ул. Лермонтовская, 27  
E-mail: kutsevlyak@gmail.com

**Mykhaylyova Kateryna Gennadiyevna** – doctor of social sciences, Full Prof.  
Kharkov university of humanities «People’s ukrainian academy»  
Address: 27, Lermontovskaya Str., Kharkov, 61000, Ukraine  
E-mail: emihaileva@mail.ru

**Chuchilina Ekaterina Serheevna** – postgraduate  
Kharkov university of humanities «People’s ukrainian academy»  
Address: 27, Lermontovskaya Str., Kharkov, 61000, Ukraine  
E-mail: kutsevlyak@gmail.com