



УДК: 377.1

**Л. Л. СУШЕНЦЕВА**, д-р пед. наук, доцент  
Інститут професійно-технічної освіти НАПН України  
Чапаєвське шосе 98, м. Київ, 03045, Україна  
sushentz2009@ukr.net

### ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ У ПРАЦЯХ ЗАРУБІЖНИХ УЧЕНИХ

**Анотація.** Обґрунтовано теоретичні засади професійної мобільності. Визначено, що найважливішою детермінантою соціального розвитку людини є її провідна діяльність, а самореалізація в діяльності сприяє найбільш повному розвитку людини. З'ясовано, що вивчення проблеми формування професійної мобільності своїми коренями сягає досліджень феноменів поділу праці й соціальних переміщень. Розкрито чинники мобільності, її сутність. Доведено, що в дослідженні професійної мобільності мають місце такі концепти, як «стратегія», «капітал», «практика», з яких «стратегія» є найбільш значущою.

**Ключові слова:** діяльність, самореалізація, стратифікація, мобільність, професійна мобільність, чинники мобільності.

*Постановка проблеми в загальному вигляді.* Науково-технічна революція значною мірою змінює характер трудового процесу, завдяки їй з'являються нові галузі й професії. І якщо попереднє покоління здобувало професію на все життя, то нинішнє має бути готовим до професійної мобільності: зміни професії або спеціальності, у зв'язку з їхнім старінням або відмиранням.

Ще відомий чеський педагог Я. Коменський говорив про те, що «дуже важливо, щоб люди навчилися й уміли вільно, за власним рішенням правильно обирати зрозумілі речі й також користуватися ними» [2, с. 112]. Науковець звертає нашу увагу на те, що людині необхідно самостійно пристосовуватися до швидкозмінних умов виробництва, а також бути активною, рухливою і старанною.

Оскільки однією з найважливіших детермінант соціального розвитку людини є її провідна діяльність, то самореалізація в діяльності, що приносить задоволення, що забезпечує соціальний комфорт, сприяє найбільш повному розвитку людини. Для того щоб успішно реалізуватися у своїй професійній діяльності людині необхідно володіти професійною гнучкістю, що досягається «шляхом розвитку розумових здатностей і підвищується завдяки розвитку моральної свідомості» [3, с. 313].

Тільки провідна професійна діяльність, синтезуючи й реалізуючи ставлення людини до світу, «підтягує» до свого рівня інші види ставлень особистості до дійсності, викликає розвиток її різнобічних здатностей, створюючи можливість швидкого пристосування до нових умов за рахунок резервів, закладених у підготовці й досвіді роботи.

*Аналіз останніх досліджень і публікацій.* Оскільки рівень професійної підготовки людини мусить випереджати рівень розвитку техніки й технології виробництва, то необхідно, щоб кожна людина була готова до випереджувальної підготовки. Для вирішення цієї проблеми Я. Коменський пропонує «три речі, які найімовірніше допоможуть досягти цього:



- 1) треба раніше почати вправлятися в русі й діяльності для набуття рухливості, що не так швидко втрачається, якщо закріплена навичкою;
- 2) нехай вчаться усе, що роблять, робити по-справжньому, тобто із старанністю й без лінощів;
- 3) нехай вчаться все робити з якою-небудь метою, серйозною або грайливою, заради похвали або перемоги» [2, с 114].

На нашу думку, у цьому контексті поняття «рухливість» ототожнюється з поняттям «мобільність» і орієнтує молодих людей, що виходять зі стін навчальних закладів, на можливість і необхідність освоєння нових професій або підвищення кваліфікації у своїх професіях.

Інший відомий педагог Й. Песталоцці визначав мобільність як гнучку пристосовність і ставив її в один ряд з такими якостями, як слухняність і податлива скромність», які вважав найважливішими знаннями, які повинні бути дані людині. Її гнучка пристосовність, її підготовленість до різних видів праці будуть її перевагами перед більш імушими при добуванні заробітку, стверджував Й. Песталоцці [3, с. 316].

Під поняттям мобільність С.Ліпсет і Р.Бендікс розуміють переміщення групи фахівців, зайнятих переважно розумовою працею.

Основою аналізу мобільності стала теорія соціальної стратифікації. За К. Девісом та У. Муром, «нагорі» перебувають найбільш здібні, гідні індивіди. Суспільство мотивує індивідів просуватися до позицій, які «свідомо цікавіші за інші» і які «потребують особливих талантів і спеціальної підготовки, отже, функціонально більш важливі, ніж інші». Ті індивіди, які мають якості, щоб зайняти ці позиції, мабуть, завдяки своїй мобільності піднімаються нагору по сходах соціальної стратифікації.

*Формулювання мети статті.* Метою дослідження є обґрунтування теоретичних засад професійної мобільності у працях зарубіжних учених.

*Виклад основного матеріалу дослідження.* У зарубіжних країнах уже давно ведуться дослідження явища професійної мобільності. Практикою доведено, що для того, щоб повною мірою використати весь потенціал робочої сили, необхідно підвищити професійну мобільність.

Велике значення для вивчення професійної мобільності як явища мають праці М. Вебера, Е. Дюркгейма, П. Сорокіна. Емпіричні дослідження, що проводилися в Америці і Європі в середині ХХ століття, показали визначальну роль професійних досягнень для процесу соціальної мобільності. У зв'язку із цим виникла потреба у визначенні поняття «професійна мобільність», яке з'явилося в науковій літературі з початку 1950-х років. Спочатку воно тлумачилося як зміна різних видів занять або професій, що належать до основних видів праці: фізичної, нефізичної й фермерської. Завдяки працям американських соціологів С. Ліпсета й Р. Бендікса, професійна мобільність набула статусу самостійного предмета дослідження. Запропонована ними концепція була однією з спроб розробки теоретичної моделі безпосередньо професійної мобільності [7, с 12].

Вивчення проблеми формування професійної мобільності своїми коренями сягає досліджень феноменів поділу праці й соціальних переміщень. На думку Е. Дюркгейма, поділ праці є головним чинником суспільного прогресу. Індивідуалізація соціальної поведінки пов'язана з посиленням поділу праці,



відзначена Е. Дюркгеймом, знайшла відображення в понятті «пластичність», що було введене ним для оцінки зміни відносин у системі «людина-праця». Це поняття відбиває здатність і можливість індивіда формувати свою працю, свої професійні орієнтації й перспективи. Характерною рисою «пластичного» працівника є постійне внутрішньо детерміноване підвищення рівня власної конкурентоздатності, виявлення нових можливостей своєї професії й нових форм професійної самореалізації.

Наприкінці 1980-х – на початку 1990-х років зростає інтерес до професійної мобільності в зарубіжній соціології, зокрема до вивчення її соціокультурних аспектів. Роботи британця Д. Голдторпа, німецького соціолога Б. Вегенера, нідерландців В. Улті та Р. Люйкса, данця І. Соренсена відрізняє розробка соціокультурних аспектів феномена професійної мобільності. Запропонована ними теорія висуває два важливих чинники стратифікації і мобільності: соціокультурну парадигму суспільства і політичну систему. У своїх працях учені розглядають соціокультурну мобільність як сукупність елементів внутрішнього життя соціальних суб'єктів, об'єднаних у цілісну систему, що забезпечує той ступінь суб'єктивної рухливості, яка потрібна для адаптації до навколишнього середовища або для активного впливу на неї.

Якісне дослідження установок, мотивів і цінностей у процесі професійної мобільності знаходимо у працях Д. Треймана, Н. Туми, Р. Ходжи та інших американських і європейських авторів.

Для дослідників професійної мобільності енциклопедичною залишається праця П. Сорокіна «Соціальна мобільність» (1927). В ній автор подає систему основних понять і схему теоретичного аналізу, що й сьогодні залишаються загальноновизнаними [4, с. 217]. Професійну мобільність П. Сорокін визначає як переміщення індивідів, груп та цінностей у професійному просторі. У праці розглядаються зміни місця індивіда або групи у професійній структурі, що склалася в суспільстві, а саме: різноманітні зміни змісту, характеру й умов праці робітників, які стосуються зміни їх статусних характеристик. Професійна мобільність виявляється у зміні фому, кваліфікації, посади, місця роботи, підприємства, галузі, сектора економіки тощо. Будучи однією із об'єктивних підстав для соціальної диференціації, професійна складова визначає ієрархічну нерівність у суспільстві.

Професія впливає не тільки на престиж, дохід і владу, що можуть виявитися в руках професіонала, але й на особливості поведінки людини, її цінності, життєві орієнтації, соціальну роль.

Відповідно до концепції соціального простору (П. Бурдьє, П. Сорокін) культурний, символічний, соціальний і владний капітал визначають приналежність людини до певної соціальної групи, страти, виявляючи її професійну приналежність, що виступає стратифікаційно-статусною ознакою.

Однак хоча конкретних вимірів соціальної стратифікації багато, всі вони, на думку П. Сорокіна, можуть бути зведені до трьох основних форм: економічної, політичної та професійної стратифікації. При цьому, як правило, всі параметри перебувають у тісній взаємозалежності, однак з цього правила є винятки, і їхня взаємозалежність хоча і є досить тісною, проте не має характеру строгої детермінації.

Фундаментальною базою даних досліджень став функціональний підхід, спрямований на аналіз професійної мобільності як соціального явища. На засадах такого підходу створюються праці А. Шюца й М. Шелера, що розкривають феноменологічне бачення цього поняття. Д. Грацкі, У. Сьюелл, Р. Хаузер,



адаптувавши статистичні методи аналізу даних (шляховий аналіз, регресійний, кореляційний), запропонували модель статистичного аналізу професійної мобільності. Пізніше в дослідженнях П. Блау, О. Данкена запропоновано ряд статистичних моделей професійної мобільності [6; 8, с. 93].

Говорячи про структуру стратифікації, Б. Барбер виділяє наступні її шість параметрів: престиж професії (причому в категоріях функціонального внеску в суспільство оцінюється тільки чоловік – глава сім'ї); ступінь влади й могутності (влада (authority) визначається як законна здатність до досягнення цілей у соціальних системах, а могутність (power) – її незаконна подоба); дохід або багатство; освіта або знання; релігійна й ритуальна чистота; родинна або етнічна приналежність [1, с. 235 – 242].

Значна увага приділялася аналізу інституціональних передумов мобільності, зокрема, індустріалізації. Г. Зеттерберг, С. Ліпсет і докладно аналізували чинники, що викликали масову соціальну (професійну) мобільність у США у ХХ ст. Б. Барбер відзначає, що на обсяг і ступінь мобільності в суспільстві впливають інституціоналізовані норми, поряд з наявними структурами можливостей. До початку ХІХ століття соціальна мобільність у принципі не схвалювалася, той тип норми виправдовував як відносно нерухомість соціальної структури в цілому, так і незмінне становища в ній людини.

Нині у рамках структурно-функціонального підходу проводяться масштабні дослідження Дж. Голдторпом (Велика Британія) і його колегами. Під час проведення емпіричних досліджень, як найбільш значиму методологічну проблему, науковці виділяють проблему пошуку підстав для виділення соціальних груп, страт, класів (ці поняття використовуються західними соціологами досить вільно).

Один з підходів, розроблений Е. Райтом для міжнародного порівняльного аналізу класових структур, ґрунтується на марксистській традиції, описує соціальні відносини через виробництво – у термінах власності на засоби виробництва, рівні автономії, якою володіють індивіди у своїй роботі, і їх залученні до прийняття рішень і керівництва іншими працівниками. Інший підхід, що запропонував Дж. Голдторп для Оксфордського дослідження соціальної мобільності в Англії й Уельсі (the Oxford Social Mobility Study of England and Wales), ґрунтується більшою мірою на веберіанських передумовах, ототожнює клас із певними комбінаціями професійного звання й статусу в системі зайнятості.

Так, Дж. Голдторп виділяє такі класи: вищий (Service), середній (Intermediate) та робітничий. Вищий клас поділяється на дві підгрупи:

1. Професіонали, адміністратори й чиновники вищої ланки; менеджери великих виробничих підприємств; великі власники.

2. Професіонали, адміністратори й чиновники більш низької ланки; фахівці (technicians) вищої ланки; менеджери невеликих ділових і виробничих підприємств; керівники працівників розумової праці.

До середнього класу входять три підгрупи:

3. Працівники рутинної розумової праці в адміністрації й комерції; працівники особистої служби (personal service).

4. Дрібні власники, ремісники; фермери й дрібні власники (small holders); самозайняті рибалки.

5. Фахівці нижчої ланки; керівники працівників ручної праці.



До робітничого класу входять дві підгрупи:

6. Кваліфіковані працівники ручної праці.

7. Напівкваліфіковані й некваліфіковані працівники ручної праці [5, с. 133].

На нашу думку, для аналізу процесів мобільності в сучасних умовах може застосовуватися методологія П. Бурдьє, побудована на діяльнісно-активістському підході. Індивід у П. Бурдьє зветься «агент», який здійснює стратегії – своєрідні системи практики, спонукою яких є мета, яка, однак не направляє їх свідомо. П. Бурдьє описує практики логіки через такі феномени, як практичне почуття, стратегії поведінки тощо. «Поняття стратегії – це інструмент розриву з об'єктивістською точкою зору й з дією без агента... Вона є продукт практичного почуття, як почуття гри, особливої соціальної гри, історично визначеної». Тобто, стратегії у П. Бурдьє – це неусвідомлені або напівусвідомлені схеми дії. Якщо його трансформувати методологію в українські умови, то засоби, ресурси, «капітали» доведеться свідомо й активно шукати й напрацьовувати під час відсутності готових схем, оскільки українське суспільство на відміну від того, на якому П. Бурдьє проводив свої дослідження і робив висновки, досить нестабільне.

Зауважимо, що конверсійні стратегії – це широкий набір різних практик (індивідуальних і сімейних), свідомо або несвідомо спрямованих на поліпшення свого становища в соціальній структурі. Ці стратегії залежать, по-перше, від обсягу й структури капіталів і, по-друге, від державних інститутів соціального відтворення (закон про спадщину, ринок праці, система освіти тощо), які у свою чергу залежать від владних відносин між класами в державі. Будь-які зміни в державних інститутах, і в співвідношеннях капіталів агента ведуть до зміни конверсійних стратегій.

Оскільки соціальний простір структурований у двох вимірах (загальний обсяг капіталу й капітал, необхідний для домінуючого становища), то можливі два типи руху. По-перше, вертикальний у тому ж полі (від шкільного вчителя до університетського професора або від дрібного підприємця до великого підприємця), і, по-друге, рух з одного поля в інше. Такий рух може відбуватися горизонтально (шкільний учитель або його син стає власником невеликого магазину) або вертикально, коли поля перебувають на різному рівні (шкільний учитель або його син стає промисловцем).

Як відомо, капітали – це діючі властивості, узяті за принцип побудови соціального простору, різні види влади, що існують в різних полях. Капітал, що може існувати в об'єктивованому стані – у формі матеріальної властивості або, як це буває у випадку культурного капіталу, у його інкорпорованому стані, що може бути гарантоване юридично, – являє собою влада над полем (у цей момент часу). Точніше, влада над продуктом, у якому акумульована минула праця (зокрема, влада над сукупністю засобів виробництва), а заодно над механізмами, що прагнуть затвердити виробництво певної категорії благ, і через це – влада над доходами й прибутком. Окремі види капіталу, як козири в грі, є владою, що визначає шанси на виграш у певному полі (справді, кожному полю або субполю відповідає особливий вид капіталу, що «ходить» у цьому полі як влада або ставка в грі).

Позиція конкретного агента в соціальному просторі може визначатися за його позиціями у різних полях, тобто в розподілі влади, активованій в кожному окремому полі. Це, головним чином, економічний капітал у його різних видах, культурний капітал і соціальний капітал, а також символічний капітал, зазвичай називаний престижем, репутацією, ім'ям тощо.



У сучасному українському суспільстві індивід, агент змушений «на ходу» конструювати свої стратегії, практики, що, звичайно, не може відбуватися без участі свідомості. Бурдьє говорить про те, що в умовах, які змінюються, класи пристосовують свої стратегії під нові реалії, інститути, однак таке відбувається за умови, якщо, принаймні, класи (у розумінні Бурдьє, класи на папері) залишаються більш – менш тими ж. У нашому випадку нині відбувається конструювання класів, інтересів.

Коли зростає роль чинників, які не контролюються індивідом, правомірно розглядати мобільність не тільки з погляду працівників, а й з погляду підприємства. Підприємство можна розглядати і як організацію, що виробляє товари й послуги, і як соціальний інститут, що регулює й відтворює соціальні відносини. Розмежовуючи ці дві іпостасі підприємства, ми виділяємо організаційні, соціально-структурні та інституціональні чинники мобільності праці.

До організаційних належать особливості технологічної структури підприємства, що детермінує найм працівників певної кваліфікації.

Соціально-структурний підхід до аналізу трудової мобільності тісно пов'язаний з концепцією М. Грановеттера про вкорінення економічної дії в соціальних структурах, у мережі соціальної взаємодії. М. Грановеттер показав, як соціально-структурні фактори визначають індивідуальну мобільність і які переваги одержує індивід, включений у мережі особистих зв'язків

Під інституціональними чинниками мобільності розуміються формальні механізми, процедури прийому по різних каналах адаптації, неформальні норми й установки роботодавців при доборі нових працівників. О. Уільямсон назвав ці механізми структурами управління, які регулюють найм на підприємстві.

Паралельно з дослідженням процесів соціальної мобільності західними соціологами здійснювалися спроби кількісного і якісного аналізу процесів професійної й освітньої мобільності. У соціологічних дослідженнях мобільності проходить думка про взаємозв'язок мобільності особистості й особистісних якостей. Фахівці соціологи говорять про цей взаємозв'язок, але проблема залишається досі ще не достатньо розкритою.

У зарубіжній психологічній літературі зміна професії розглядається як один з чинників, що забезпечує професійну адаптацію на ранніх етапах професіоналізації. Наприклад, М. Воланен говорить, про те, що перехід професійного життя молодих людей складається з ланцюжка подій, які включають періоди безробіття, зайнятості, професійного вдосконалювання, зміни галузі спеціалізації або зміни професійної діяльності. Така ситуація може тривати приблизно 5–6 років і характеризується пробою своїх сил і здатностей для самореалізації в різних професійних середовищах. Інший аспект зміни професії пов'язаний з поняттям «плинності» персоналу на підприємствах, цей феномен був докладно вивчений ще до перебудови

Нині значна частина людей страждає від поширення стереотипів мислення й поведінки, характерних для тих, хто «програв» і значною мірою відрізняється від мислення й поведінки «переможців». Останні навіть у скрутних ситуаціях не втрачають віру в себе, глибоко вірять у свої можливості, у правильність обраного способу життя. Перемагає той, хто не втрачає часу, свідомо живе в сьогоденні, не почуває себе зв'язаним ні тягарем минулого, ні невизначеністю майбутнього, тобто той, хто володіє максимальною мобільністю.

*Висновки результатів дослідження.* Отже, проблема мобільності загалом та соціальної і професійної мобільності зокрема, вже давно стала предметом



дослідження зарубіжних науковців. Головним чинником суспільного прогресу є поділ праці, що спричинив появу індивідуалізації соціальної поведінки, зміну відносин у системі «людина – праця», появу нових спеціальностей та професій. Культурний, символічний, соціальний і владний капітал визначають стратифікаційно-статусну приналежність людини. На нашу думку, з теорії П. Бурдьє ми можемо використовувати в дослідженні професійної мобільності в Україні такі концепти, як «стратегія», «капітал», «практика», з яких «стратегію» вважаємо найбільш значимою.

*Перспективи подальших розвідок.* Подальші дослідження будуть здійснюватись у напрямі розвитку професійної мобільності кваліфікованих фахівців.

#### Література

1. Барбер Б. Структура социальной стратификации и тенденция социальной мобильности / Б. Барбер // Американская социология : Перспективы. Проблемы. Методы / сокр. пер. с англ. В. В. Воронина. – М. : Прогресс, 1972. – С. 235–242.
2. Коменский Я. А. Избранные педагогические сочинения / Ян Амос Коменский ; под общ. ред. А. А. Красновского. – М. : Учпедгиз, 1955. – С. 112–114.
3. Песталоцци Й. Г. Педагогическое наследие : переводы / Йоган Генрих Песталоцци. – М. : Педагогика, 1989. – С. 313–316.
4. Сорокин П. Человек. Цивилизация. Общество / Питирим Сорокин ; пер. с англ. ; под общ. ред. А.Ю. Соколова. – М. : Политиздат, 1992. – С. 217.
5. Goldthorpe J.H. Class mobility and kinship / J. H. Goldthorpe, C. Lewellyn. – Oxford : Nuffield college, 1977. – P. 133.
6. Houser R. Cross national variation in occupational distributions, relative mobility chances, and intergenerational shifts in occupational distributions [Electronic resource] / Robert M. Houser, David B. Grusky. – Mode of access: <<http://www.ssc.wisc.edu/cde/cdewp/87-13.pdf>> .
7. Lipset S. Social Mobility in Industrial Society/ Seymour Lipset, Reinhard Bendix. – Berkeley and Los Angeles : University of California press, 1959. – P. 12.
8. Sewel W. H. Education, occupation and earnings: achievement / W. . Sewel, R. M. Houser. – New York : Academic Press, 1975. – P. 93.

**Л. Л. СУШЕНЦЕВА**, д-р пед. наук, доцент  
 Інститут професійно-технічного образования НАПН України  
 Чапаевское шоссе 98, г. Киев, 03045, Україна  
 sushentz2009@ukr.net

#### ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ В ТРУДАХ ЗАРУБЕЖНЫХ УЧЕНЫХ

*Аннотация.* Обоснованно теоретические принципы профессиональной мобильности. Определенно, что важнейшей детерминантой социального развития человека есть ее ведущая деятельность, а самореализация в деятельности содействует наиболее полному развитию человека. Установлено, что изучение проблемы формирования профессиональной мобильности своими корнями достигает исследований феноменов разделения труда и социальных перемещений. Раскрыты факторы мобильности, ее сущность. Доказано, что в исследовании профессиональной мобильности имеют место такие концепты, как «стратегия», «капитал», «практика», из которых «стратегия» является наиболее значимой.

**Ключевые слова:** деятельность, самореализация, стратификация, мобильность, профессиональная мобильность, факторы мобильности.



**L.L.SUSHENTSEVA**, Doctor of pedagogical sciences, associate professor  
Institute of Professional and Technical Education, NAPS of Ukraine  
98 Chapayevske Highway, Kyiv, 03045, Ukraine  
sushentz2009@ukr.net

### THEORETICAL PRINCIPLES OF PROFESSIONAL MOBILITY IN THE WORKS OF FOREIGN SCIENTISTS

**Abstract.** *Theoretical principles of professional mobility have been substantiated. It has been determined that the major indicator of a person's social development is his/her leading activity, and self-realization in activity assists the most complete development of a person. It has been defined that the study of professional mobility formation takes its origin from researches of the division of labor and social moving phenomena. The factors of mobility, its essence have been exposed. It has been grounded that in the researches of professional mobility such concepts, as «strategy», «capital», «practice», among which «strategy» is most meaningful, take place.*

*The importance of theoretical principles of mobility in the works of foreign scientists has been displayed. The necessity of professional mobility increasing to use the manpower potential effectively has been substantiated. Statistical methods of data analysis have been adapted. The model of statistical analysis of professional mobility has been proposed to follow. The analysis of institutional preconditions of mobility, industrialization in particular, has been conducted. Attempts to make qualitative and quantitative analysis of the processes of professional and educational mobility have been made. Professional flexibility as realization of a person's activity has been displayed. Functional approach towards professional mobility as social phenomenon has been investigated. The very principles of professional mobility in the realm of personal development have been mentioned. The dependence of theoretical critical thinking on its practical embodiment has been displayed through a person's self-realization in his / her social activity.*

**Keywords:** activity, self-realization, stratification, mobility, professional mobility, mobility factors.

#### Bibliography

1. Barber B. The structure of social stratification and social mobility trend / B. Barber // *Amerykanskaia sotsyolohyia : Perspektivy. Problemy. Metody / sokr. per. s anhl.* V. V. Voronyna. – M. : Prohress, 1972. – S. 235–242.
2. Komenskyi Ya. A. Selected pedagogical works / Yan Amos Komenskyi ; pod obshch. red. A. A. Krasnovskoho. – M. : Uchpedhyz, 1955. – C. 112–114.
3. Pestalotstsy Y. H. Pedagogical heritage : translations/ Yohan Henhrykh Pestalotstsy. – M. : Pedahohyka, 1989. – C. 313–316.
4. Sorokyn P. Man. Civilization. Community / Pytryr Sorokyn ; per. s anhl. ; pod obshch. red. A.Yu. Sohomonova. – M. : Polytyzdat, 1992. – C. 217. Goldthrope J.H. Class mobility and kinship / J. H. Goldthrope, C. Lewellyn. – Oxford : Nuffield college, 1977. – P. 133.
5. Houser R. Cross national variation in occupational distributions, relative mobility chances, and intergenerational shifts in occupational distributions [Electronic resource] / Robert M. Houser, David B. Grusky. – Mode of access: <<http://www.ssc.wisc.edu/cde/cdewp/87-13.pdf>> .
6. Lipset S. Social Mobility in Industrial Society/ Seymour Lipset, Reinhard Bendix. – Berkeley and Los Angeles : University of California press, 1959. – P. 12.  
Sewel W. H. Education, occupation and earnings: achievement / W. Sewel, R.M. Houser. – New York : Academic Press, 1975. – P. 93.