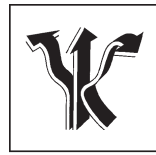


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 2(37)

*Економічні науки
Психологічні науки*

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2013

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Піла В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф., Сафонова В. Є., д-р екон. наук, Хачатрян Г. Е., д-р екон. наук.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Гаркуша В. С., канд. юрид. наук, доц., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Недюха М. П., д-р філос. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф., Бучек А. О., д-р психол. наук, проф.

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 3 від 27 березня 2013 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 2 (37). Економічні науки. Психологічні науки. — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2013. — 154 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2013
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2013

ЗМІСТ

ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ	5	Мехметі Ісмаїл Моделі оцінки ефективності системної підтримки аграрного сектору	71
Шкурупій О. В., Туль С. І. <i>Indices of talent and creativity as indicators of the level of development of knowledge economy</i>	5	Рекіянов С. О. Сутність банківської системи України та її функції в сучасних умовах	77
Біляк Ю. В. Розвиток контрактного процесу як умова мотиваційного менеджменту	11	Скрипнік К. В. Кодекс корпоративної етики на сучасному етапі розвитку кадрової політики у банківській сфері: теоретико-практичні аспекти	84
Коваль М. І., Нетребя Ю. О. Удосконалення обліку, аналіз та аудит готівкових розрахунків підприємства	18	Шестак М. Л. Проблеми функціонування державних підприємств у ринковій економіці: теоретичний аспект	87
Комаров В. А. Про соціальну справедливість у практиці правового регулювання трудових відносин в Україні	24	Шчіне Моріне Ісмаїл Концептуальне розуміння соціальної складової сталого розвитку суб'єктів господарювання.....	92
Strelchenko N. M. <i>Currency arbitration in strategies of Ukrainian banks</i>	30	Коваленко О. С. Щодо ролі методів і моделей прийняття управлінських рішень у процесі розробки стратегії економічного розвитку сучасних підприємств.....	97
Поп'юк Б. С. Аналіз підходів до планування прибутку підприємства.....	36	ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ	101
Алиев Эльвин Взаємозв'язь зовнішньої торгівлі і державної кредитної політики України	43	Токман А. А., Распотнюк І. В. Сутність і структура професійної компетентності майбутніх фахівців	101
Жуган І. О. Тенденції розвитку інноваційної діяльності сучасного вищого навчального закладу.....	49	Turiniņa O. L. <i>Peculiarities of educational interaction with future psychologists</i>	107
Лукьяненко З. В. Методичні підходи щодо застосування бюджетного методу в управлінні підприємством.....	54	Василевський А. М. Особливості та етапи адаптації молодих працівників до умов професійної діяльності в органах Служби безпеки України.....	111
Ляхович С. В. Інформаційні технології у розвитку та регулюванні ринкових відносин в Україні	60	Міельчарек Аніта Поняття кар'єри та професійного успіху в системі соціологічних категорій	117
Магеррамзаде Алібала Саттар огли Методи дослідження порівняльного впливу системних чинників фінансових криз	65		

Моцар М. М.

Проблеми формування дистанційних форм
зайнятості в Україні 123

Садовнікова О. Є.

Теоретичний аналіз психосоціального
розвитку особистості в період
ранньої дорослості..... 129

Тачі Емруш

Екологічна психологія як напрям сучасних
психологічних досліджень 134

Тунік І. Ю.

Психологічне сприяння розвитку
критичного мислення в освітньому
процесі у вищих військових
навчальних закладах 139

Шакірі Ментор Керім

Основні засади формування сприятливого
соціально-психологічного клімату
в колективі 145

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ..... 151

**ПОНЯТТЯ КАР'ЄРИ ТА ПРОФЕСІЙНОГО УСПІХУ
В СИСТЕМІ СОЦІОЛОГІЧНИХ КАТЕГОРІЙ**

Наукові праці МАУП, 2013, вип. 2(37), с. 117–122

Досягнення життєвого успіху дуже часто пов'язують із професійними досягненнями, ступінь реалізації яких залежить від особистісних рис і ділових характеристик індивіда.

Стратегія життя, орієнтована на успіх, мотивує людину на життєві досягнення, захоплює його бажання самоідентифікуватися через свої професійні досягнення, через той комплекс індивідуальних властивостей, які розцінюються в його оточенні як життєвий успіх і, відповідно, культивує в суспільстві як середовище соціально-поважного ставлення до проявів (стандартів, критеріїв тощо) життєвого успіху, і до його носія. Доволі цікавим є той факт, що в суспільстві існують люди, які, зберігаючи вихідну установку на успіх через досягнення, прагнуть до соціальної непомітності та невизначеності.

Відомий російський дослідник проблематики успіху О. Ю. Согомонов [1] розглядає успіх як інтерсуб'єктивне поняття, яке у системі соціальної взаємодії насамперед означає виставу (з погляду властивих успіху демонстративності та театральності). На цій підставі він розглядає специфічні риси успіху, які виявляють себе і щодо його досягнення у професійній кар'єрі.

По-перше, успіх являє собою публічну дію. Нереалізовані в соціальних діях кар'єрні плани в принципі не інтерпретуються в категоріях успішності. Успіх проектується актором і ним же сценується як багатоактна соціальна дія. Успіхом може вважатися тільки той набір очікуваних соціальних дій, у якого є достатня кількість спостерігачів. Обов'язковим компонентом успіху є його розпредмеченість у різних версіях наступної про нього соціаль-

ної розповіді. Це припускає наявність у культурі певної типової (та завжди при цьому авторської) розповіді, яка, власне, і відображає символічну реальність успіху. Відносно успіху в кар'єрі “публічність” пов'язана з тим, що індивід конструює свою кар'єру відповідно до того, що пропагується в суспільстві.

По-друге, успіх пов'язаний з його повторюваністю. Він завжди має бути тим самим успіхом як для суб'єкта соціальної дії, так і для його соціального оточення. Успіх завжди можна заново сценувати та режисерувати. Він, у принципі, не розглядається у логіці випадкової або ізольованої дії, а досягається в типово схожих соціальних обставинах, при типово схожих засобах та шляхах його досягнення, якби він вже неодноразово досягався типово схожими суб'єктами соціальної дії.

По-третє, успіх характеризується легкою передбачуваністю наслідків, незважаючи на нескінченну розмаїтість соціальних дій, що виконуються. Судження про успіх імпліцитно закладені в структурах повсякденного досвіду.

По-четверте, успіх характеризує ситуативність. Успіх йде від людини і невіддільний від неї. І якщо про себе та свої власні вчинки вона судить у контексті дії, що здійснилася, то знання про успіхи мають просторово-часові характеристики (“тут” і “зараз”). Отже, в одиночного успіху — завжди ситуативна типовість.

П'ята характеристика успіху пов'язана з його історичністю. Успіх ніколи і ніде не відбувається у буквальному значенні в перший раз (у протилежному випадку він втрачає свою типовість, що уявляється), і тому успіху ніхто й нікого не навчає. Він імпліцитно міститься в структурах здорового глузду. Втім, до смаку успіху можна прищепити інтерес, а життєвий інтерес, як відомо, виховується і техніками його досягнення.

Російський дослідник В. Ф. Левічева [2], розглядаючи проблему кризи ідентичності російської інтелігенції в епоху становлення інформаційного суспільства, як наслідок, відзначає збільшення ролі рецептурних форм трансляції знання, оволодіння якими означає досягнення бажаного, тобто успіху. Людина розділяє досягну реальність із усіма носіями історично автономної ідеї успіху — нинішніми, минулими і майбутніми. І навіть якщо у своїх намірах вона звернена до майбутніх поколінь, то її референціальна рамка однаково залишається в колективній пам'яті успіху і невдач. До неї людина постійно апелює — подумки і прилюдно. І якщо субстанціонально історичні концепції успіху (зразки) типологічно виступають історичними сутностями, то “правила гри” в успіх, як і технології його соціальної презентації, радше суперечать принципу історичності.

Остання, шоста характеристика успіху — його одиничність. Присвоєння успіху є найскладнішою і, мабуть, найважливішою складовою будь-якого біографічного проекту. Розуміння успіху як привабливого своєю соціальною реальністю тут і зараз, своїм минулим і майбутнім, своєю відкритістю і доступністю для будь-якої людини відносно однаково гарантує його типологічну належність до найбільш базових структур здорового глузду. Освоєння історично автономної ідеї успіху припускає прийняття людиною всього цього світу нехай і абсурдного, але все-таки єдино можливого. І тоді включення природної установки відносно успіху в повсякденні практики людини стає можливим, насамперед завдяки радикальному сумніву людини у відносну однаковість успіху. Успіх привласнюється автором біографічного про-

екту й універсалізується у своєрідній одинично-типовій якості.

Виявляючи вихідні характеристики успіху, О. Ю. Соґомонов приділяє велику увагу нарації як соціальній розповіді суб'єкта, що досяг успіху. У будь-якому суспільстві так чи інакше існують певні моделі досягнення успіху, у тому числі й у професійному просуванні. Ці моделі формуються навколо тієї або іншої ідеї успіху, що панують в суспільстві певного типу, або стосовно професійної кар'єри і мотиву професійного просування.

Моделі успіху можуть бути більш-менш ситуативними, більш-менш новаторськими, автохтонними, але при цьому чітко проявлятися в соціальній розповіді індивіда. Ще відомий філософ і соціолог Г. Зіммель [3] відзначав, що однією з базових культурних потреб людини є її бажання бути розпізнаною, тим самим підкреслюючи важливість для людини стратегії розпізнавання своєї біографії у соціальному оточенні. Успішно побудована кар'єра дає можливість людині досягти визнання своєї неповторності, значущості для інших, для суспільства в цілому. Індивіди, які тільки почали самореалізовуватися і планувати кар'єрний шлях, входять у професійне середовище, де вже існують інтерпретації положень, досягнень і перспектив. Ці образи існують у вигляді соціальних розповідей про досягнення успіху.

У свою чергу, нація як культурний феномен відіграє величезну роль у сфері професійної ідентичності сучасної людини, як професійна етика, що оповідає про стандарти, надії, соціальні ролі, відповідальність і справедливість. Отже, зазначене вище являє собою моделі успіху, типові для того або іншого суспільства. Хоча ця типовість вписана в конкретну біографічну ситуацію людини (у категоріях Г. Зіммеля це є “форма”, наповнена своїм “змістом”), цю модель можна освоїти і модифікувати у своїй життєвій стратегії. Усе це свідчить про те, що індивідуальна біографія стає елементом, який конструює соціальну реальність, а здатність індивіда до рефлексивного відтворення своєї біографії допомагає виявити, яким чином конструюється ця реальність.

Отже, джерелом інформації про досягнення успіху стають біографічні інтерв'ю із представниками різних соціально-професійних груп. Аналіз цих інтерв'ю допомагає виявити умови, що детермінують досягнення кар'єрного успіху. Крім того, розгляд кар'єри як біографічного процесу (сукупність епізодів індивідуального життя) визначає фокусування уваги на професійній соціалізації, дослідження якої допомагає зрозуміти, за допомогою яких механізмів індивіди накопичують та реалізують професійний досвід.

Динамічний аспект кар'єри реалізується в тому, що її формування головним чином пов'язане з процесом трудової мобільності, оскільки вони конструюються з індивідуальних трудових переміщень. Однак, якщо в першому випадку об'єктом аналізу виступає сукупність переміщень, що здійснюють усі працівники на цьому проміжку часу, то в другому — сукупність переміщень індивіда здійснюється протягом усього трудового шляху. Отже, кар'єра являє собою послідовність робочих місць, які займає індивід у системі трудової діяльності суспільства, а також самого процесу переміщення працівника з одних позицій на інші. Розгляд кар'єри як індивідуальної соціальної мобільності також дає можливість для виявлення ролі й місця в ній соціальних інститутів і водночас визначення впливу кар'єри індивіда на зміни в структурі суспільства, на його функціонування і розвиток.

Розуміння ділової кар'єри як індивідуальної соціально-трудової мобільності дає підстави для використання моделі стратифікованого суспільства, яку П. Сорокін [4] описує у вигляді “соціального будинку”, мешканці якого переміщуються з одного “соціального поверху” на інший “сходами” і “ліфтами” соціальної мобільності. При цьому “будинок” являє собою сукупність можливих ділових кар'єр різного рівня і масштабів, різної спрямованості, які утворюють “поверхи” і “блоки”. Рух індивіда між поверхами — вертикальна кар'єра; між блоками, що перебувають на одному рівні — горизонтальна. Крім того, Сорокін виділив основні канали, або “ліфти”, соціальної мобільності [4, 376–377]. Під

останніми розуміють соціальні інститути, які є каналами соціальної циркуляції, тобто слугують переміщенню індивідів з одного соціального шару в інший, з менш престижного робочого місця — на більш престижне. До найважливіших соціальних інститутів такого роду П. Сорокін відносив родину, освіту, армію, владу, церкву, економічні організації і професійні асоціації.

Для прикладу наведемо кілька соціальних “ліфтів” з цього переліку та доповнимо його двома іншими. Остаточний варіант соціальних “ліфтів” професійної кар'єри має такий вигляд: родина, освіта, силові структури, органи державної влади, організації зі створення матеріальних цінностей, організації наукової сфери, а також дружні зв'язки і знайомства. Коротко розглянемо можливості кожного з них щодо умов досягнення кар'єрного успіху.

Родина може впливати на кар'єру в кількох аспектах. По-перше, створення сприятливих умов для успішної первинної соціалізації дитини, підтримка і розвиток її здібностей і задатків, які в подальшому зможуть реалізуватися в успішній кар'єрі. По-друге, підвищення статусних можливостей і кар'єрних перспектив за рахунок вдалого шлюбу, коли до механізмів просування “підключаються” можливості, пов'язані з високим статусом батьків нареченого або нареченої. Зрозуміло, що за несприятливих умов обидві функції проявляються негативно, виконуючи роль “бар'єра”. По-третє, цей канал може діяти як пряма допомога родичів у працевлаштуванні.

Освіта, як було нами виявлено на підставі аналізу спеціальних теорій постіндустріального суспільства, в сучасному світі відіграє надзвичайну роль, оскільки на сьогодні різко зросла значущість знань, доступ до них, володіння інформацією. Тому освіта виступає потужним прискорювачем ділової кар'єри. Вибір престижної високоякісної освіти, підготовка до пріоритетних для суспільства професій та фаху істотно підвищує шанси на успіх. Зважаючи на те, що найуспішніше реалізують себе люди здібні, обдаровані й талановиті, а не заможні, інститут освіти, як

і раніше, залишається одним з найдемократичніших “ліфтів” ділової кар’єри.

Силові структури за всіх часів були соціальним інститутом влади, причому влади збройної. Чітка система просування і присвоєння чергового військового звання робить кар’єру в силових структурах стабільною і гарантованою.

Органи державної влади завжди були найбільшим прискорювачем кар’єри, це, зокрема, політичні організації, партії, урядові групи. З одного боку, “вага” статусної позиції у цих структурах значно більша. Вона обтяжена владними функціями, повноваженнями самих організацій. З другого боку, належність до владних структур наче поширює силу влади “крісла” на самого працівника. Нарешті, наближеність до владних структур дає можливість спиратися в кар’єрі на механізми й можливості владних структур.

Організації по створенню матеріальних цінностей. Мова йде про будь-які організації, що накопичують матеріальні блага — фірми, підприємства, банки, земельні господарства. Починаючи з первісних суспільств, нагромадження капіталу зумовлювало соціальне просування їх власників.

Організації наукової сфери, засновані на професійних здібностях людей, які входять до них. Ці організації мають постійний зв’язок з наукою і акцентують свою увагу на інформаційній відкритості, знаходженні талановитих, творчих людей. У сприятливих соціальних умовах просування усередині таких інститутів супроводжується загальним просуванням соціальними сходами. Чимало людей творчих професій простого походження піднімалися завдяки цьому каналу. До організацій наукової сфери можна віднести роботу в науково-дослідних інститутах, ВНЗ, школах тощо.

Окремим каналом вдалого кар’єрного розвитку були виділені “**дружні зв’язки і знайомства**”, які мають вагоме значення в суспільстві будь-якого типу. Це найзначущий соціальний капітал, оскільки використання особистих контактів і неформальних зв’язків продовжує бути ефективним засобом розв’язання будь-яких проблем [5]. Як

відзначають німецькі дослідники успішності професійних кар’єр Барбель і Хайнц Швальбе [6]: “Ваші друзі і знайомі — кожний окремо відіграє особливу роль у вашій долі”. Наявність у професійних біографіях значеннєвих індикаторів цього каналу може виступати показовим критерієм для розуміння процесу формування успішної кар’єри. Такий соціальний “ліфт”, звичайно, може бути присутнім у кожному з вказаних вище каналів. Наприклад, освіта в елітному навчальному закладі розширює можливості для налагодження корисних контактів, перспективних зв’язків і знайомств, які надалі можуть благотворно вплинути на розвиток кар’єри.

Вертикальна спрямованість трудових кар’єр має об’єктивні підстави у вигляді ієрархічної структури переважної більшості організацій та професій. Однак не завжди кар’єрна мобільність тотожна вертикальній. Логіка професійної кар’єри визначається майстерністю, умінням, володінням соціально цінним знанням як основними детермінантами професійного статусу, а також репутацією як найбільшим ресурсом для індивіда. Розвиток кар’єри не обов’язково припускає рух від однієї формальної позиції в структурі праці до іншої. Навпаки, у професійній кар’єрі можна тривалий час зберігати ту саму позицію, роботу або заняття, відчуваючи при цьому всі переваги і насолоди висхідного руху. Професійна кар’єра спирається на репутацію, одержання або взяття на себе більш важливих, складних і відповідальних завдань, виклик собі й навколишньому середовищу, що вимагає прояву більших здібностей.

Український дослідник кар’єри Н. Альшевська [7] розглядає її як багатопланове явище і виокремлює такі її властивості, за якими кар’єра може бути класифікована:

- *за сферою життєдіяльності особистості* — політична, економічна, професійно-посадова, і, зокрема, такі її різновиди, як ділова (підприємницька) і службова (бюрократична);
- *за морально-етичними і правовими ознаками* — суспільно схвалювана і сус-

пільно не схвалювана (негативна), легітимна та не легітимна;

- *за мотивацією поведінки, її спрямованістю* — егоїстично або соціально (альтруїстично) спрямована;
- *за напрямками просування* — вертикальна або горизонтальна;
- *за тимчасовою ознакою, швидкістю здійснення* — короткочасна, поступальна і довгострокова;
- *за мірою послідовності побудови* — послідовна або непослідовна;
- *за масштабом реалізації* — внутрішньо-організаційна, галузева, територіальна, державна.

Варто відзначити, що суспільні норми не нав'язують і не диктують людині той або інший життєвий шлях, а пропонують для здійснення власний вибір, а суб'єктивність розглядається як головний методологічний принцип діяльності. Конкретна людина є творцем життя за своїми законами, і, отже, особистість розглядається як самоорганізаційна система [8]. Цей аспект підкреслює конструктивний характер кар'єри.

Підбиваючи підсумки, можна сказати, що кар'єра — це індивідуальний життєвий проект, а в більш загальному сенсі — ділова складова біографічного проекту особистості [9]. У цьому ракурсі її можна визначити як спрямований у майбутнє, відомий з досвіду інших, шлях розгортання трудового життя, що дає змогу людині передбачати перспективу власного професійного розвитку.

Суб'єктивність поняття кар'єри пов'язана зі сприйняттям людиною процесу розгортання власного трудового життя (трудовах досвідів), формуванням його самоконцепції. Отже, явище “кар'єра” взаємодіє з такими поняттями, як образ і стиль життя. Специфіка способу життя визначається соціальною природою діяльності (умови життєдіяльності). Ця обставина дає підстави говорити про те, що вибір професії фактично є вибором способу і стилю життя. Саме фах вводить людину в те або інше соціальне коло, визначає її місце

проживання, умови життя, і найчастіше напрям її інтересів та рівень подальшого розвитку. Стиль життя — це структурована система позицій соціального простору, яку займає індивід, що належить до певного класу (групи), а також його уявлення про ці об'єктивно займані позиції. Стиль життя зумовлює напрям думок людей, особливо їхні ціннісні орієнтації. Значущим елементом стилю життя є поняття “життєва стратегія” як план побудови і конструювання стилю життя.

З погляду біографічного підходу, кар'єра являє собою життєвий конструкт, що містить у собі особисте цілевизначення (виокремлення типових цілей кар'єри), поетапне планування передбачуваних дій до їх здійснення й пристосування наявних механізмів (засобів, ресурсів) для досягнення наміченого результату.



Література

1. Согомонов А. Ю. Достижительская культура. — М.: Електрон. книга, 2002. — 500 с.
2. Левичева В. Ф. Социальная структура: потенциал и ценности российской интеллигенции. Гуманитарная интеллигенция: основания корпоративной идентичности // Социол. исследования. — № 1. — 2001. — С. 57–61.
3. Зиммель Г. Как возможно общество // Социол. журнал. — 1994. — № 2. — С. 102–113.
4. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество: Пер. с англ. — М.: Политиздат, 1992. — 542 с.
5. Неформальная экономика / Под ред. Т. Шанина. — М.: Логос, 1999. — 575 с.
6. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. Психология бизнеса: Пер. с нем. — М.: Прогресс-Интер, 1993. — 240 с.
7. Альшевська Н. Ю. Кар'єра як соціальний феномен: сутність, ознаки, технології побудови // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. — 2000. — № 2. — С. 106–112.
8. Лукашевич М. П., Альшевська Н. Ю. Ділова кар'єра в банку: шляхи ефективного управління. — К.: Таксон, 1998. — 132 с.
9. Согомонов А. Ю. Достижительская культура. — М.: Електрон. книга, 2002. — 500 с.

Наведено поглиблений аналіз поняття кар'єри та професійного успіху. Визначено чинники та складові професійного успіху, обґрунтовано вибір класифікації кар'єрного успіху.

Приведен углубленный анализ понятия карьеры и профессионального успеха. Определены факторы и составляющие профессионального успеха, обоснован выбор классификации карьерного успеха.

Depth analysis of the concept of career and professional success in the article describes, also defines the factors and components of professional success. Choice of classification method of career success is justified.

Надійшла 12 лютого 2013 р.