

С. П. Грибановский

## ПОНЯТИЕ КАРЬЕРЫ В ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ГУМАНИТАРНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ: ОПЫТ КОНТЕНТ-АНАЛИЗА

*Осуществлен краткий обзор социально-исторических и научных предпосылок изучения карьеры в отечественной гуманитарной науке. Выделены основные подходы к изучению карьеры. Обозначена специфика социологического взгляда на проблему карьеры как социального явления. На основании контент-анализа определены карьеры, представленных в научной литературе, обнаружены наиболее существенные характеристики явления карьеры.*

*The short review of social, historical and scientific prerequisites of studying of career in the domestic humanity is carried out. The main approaches to career studying are allocated. Specific character of sociological view on career problem as social phenomenon is designated. On the basis of the content analysis of career definitions presented in scientific literature, the most essential characteristics of the phenomenon of career are found.*

Карьера как предмет научной рефлексии и интерпретации продолжительное время существовала за границами отечественного гуманитарного дискурса. Данное обстоятельство было обусловлено воздействием социально-политического и идеологического факторов. Ценностно-нормативная система советского социума, представленная в упрощенной и конкретизированной форме в известном «Моральном кодексе строителя коммунизма», декларировала резкое осуждение и неприятие карьеризма как формы социальной девиации (наряду с тунеядством, стяжательством и т. д.). Если в дореволюционном издании «Толкового словаря живого великорусского языка» В. И. Даля (1865 г.) карьера описывалась нейтрально, как «путь, ход, поприще жизни, службы, успехов и достижения чего-либо» [1], то уже в советском «Словаре русского языка» С. И. Ожегова (1986 г.) отдельно выделяется понятие карьеризма, которое включает в себя «погоню за карьерой, стремление к личному благополучию, продвижению по службе в личных интересах» [2]. Таким образом, желание работника выстроить карьеру рассматривалось как проявление эгоизма, нарушение коллективистской аксиологии, признававшей примат общественных целей над личностными.

Исследовательский интерес к карьерной топике сдерживался также объективными условиями развития профессионалов в советской системе труда, предполагавшей унифицированный и жестко заданный характер развития карьеры, включавший прохождение обязательных этапов социализации (школа, армия, университет, первичное распределение на производство и т. д.), а также специфические критерии служебного продвижения непосредственно в профессиональной среде (наличие партийного билета, лояльность и конформность работника, то есть поведенческие императивы так называемого *homo sovieticus*). В этих условиях научное употребление понятия карьеры не получает широкого распространения (в качестве исключения можно привести монографию Н. А. Аитова «Советский рабочий» (1981 г.), где одна из глав посвящена изучению конкретно «профессиональной карьеры» трудящихся [3]), и в боль-

шинстве публикаций советскими авторами используются альтернативные определения, как то: «трудова́я моби́льность», «социальное перемещение», «выдвижение кадров» и пр.

Процесс перестройки, связанный с тотальным реформированием всех систем советского государства в середине 1980-х и начале 1990-х гг., способствовал возвращению концепта карьеры в научное поле и активизировал исследования в данном направлении. Так, например, в работе Ф. Р. Филиппова «От поколения к поколению: социальная подвижность» (1989 г.) вводится понятие *трудо́вой карье́ры*, которая мыслится принципиально по-новому, как «социальное продвижение способных, талантливых людей, выдвижение их на все более сложную и ответственную работу», оно «не только полностью соответствует интересам и нравственным принципам социализма, но и становится все более необходимым для реального ускорения общественного прогресса» [4, с. 156–157]. Таким образом, исследователями признается не только общественная значимость карьеры, но и утверждается ее этическая самоценность, индивидуальное значение.

Глубинные трансформационные процессы, последовавшие за распадом советской системы в 1991 г., инициировали движение бывших союзных республик к демократизации и либерализации политической сферы, переходу экономик на рыночную платформу, изменению общественного сознания и духовно-нравственных ориентиров членов обществ в вестернизированном, глобализирующем ключе. В частности, трансформация институтов рынка труда существенно скорректировала понимание сущности, характера и направленности развития индивидуальных трудовых карьер. По оценке известного теоретика социологии постмодерна З. Баумана, современная реальность (частью которой стали постсоветские общества) трактуется как «неустойчивая», «текущая» и «гибкая», при этом «гибкость» в сфере труда «предвещает рабочие места без гарантий стабильности, устойчивых обязательств или будущих прав, предлагая не более чем контракт на определенный срок или возобновляющиеся контракты, увольнения без

уведомления и никакого права на компенсацию, поэтому никто не может чувствовать себя действительно незаменимым...» [5, с. 174]. Аналогичных взглядов придерживается немецкий социолог У. Бек, рассматривающий социально-трудовые тренды с точки зрения парадигмы «общества риска», в котором на смену системе пожизненного полнотрудного труда приходит «полная рисков система гибкой, плюральной, децентрализованной неполной занятости» [6, с. 208]. Следовательно, конструирование последовательной трудовой карьеры рассматривается как необходимый фактор выживания субъекта в условиях «текущего постмодерна» и «общества риска».

Экзогенный социально-экономический контекст актуализирует необходимость более четкого, «обновленного» научного видения карьеры, в первую очередь раскрытия дефиниции и содержания данного явления. Попытки определения понятия «карьера» на современном этапе предпринимались представителями различных гуманитарных дисциплин: социологами (В. И. Добренев, Е. М. Бабосов, А. И. Кравченко, Ф. Р. Филиппов, Е. В. Охотский, А. И. Турчинов, Г. Н. Соколова, О. Г. Лукашова), психологами (Е. А. Могилевкин, И. П. Лотова, О. В. Москаленко, О. В. Фаллер, Т. С. Кабаченко, В. А. Толочек, А. К. Макарова, Л. Г. Почебут), представителями экономической науки (И. А. Поленц, С. А. Сотникова, А. В. Маевская), а также многочисленными исследователями в области менеджмента, управления персоналом и теории организации (А. Я. Кибанов, В. В. Травин, А. И. Балашов, Т. Ю. Базаров, Е. А. Епишкин, А. П. Егоршин, С. В. Шекшня, В. Р. Веснин, Е. В. Маслов и др.).

Полидисциплинарный статус феномена карьеры предопределяет существование множества его определений, каждое из которых, с одной стороны, отражает предметный фокус конкретной гуманитарной науки, а с другой — обнаруживает общие свойства и черты («универсалии карьеры»), стирающие межпредметные границы.

Теоретико-методологическим базисом изучения карьеры в социологической науке выступают концепции социальной стратификации и социальной мобильности, получившие развитие как в западной, так и в отечественной социальной мысли (П. Сорокин, Т. Парсонс, П. Блау, О. Данкен, К. Дэвис, П. Штомпка, М. Н. Руткевич, Ф. Е. Удалов, О. И. Шкаратан, В. Н. Шубкин, М. Ф. Черныш и др.). В работах перечисленных исследователей карьера описывается как форма восходящей вертикальной мобильности, выражающаяся в служебном продвижении в рамках одной профессиональной группы, в которой обычно имеют место несколько уровней иерархии.

В настоящем исследовании нами был произведен контент-анализ определений карьеры в современной отечественной научной литературе. *Контент-анализ* представляет собой метод качественно-количественного анализа массива документов, который включает выделение в тексте определенных элементов, их классификацию, последующий подсчет и количественное представление результатов. Считается, что контент-анализ позволяет получить достоверную информацию об изучаемом объекте.

В научных публикациях ранее уже предлагались к обсуждению авторские результаты контент-анализа понятия «карьера», однако данные работы немногочисленны, представленные в них показатели получены, как правило, на достаточно ограниченном количестве текстов, и зачастую авторы противоречат друг другу (так, например, социолог В. К. Шаповалов [7, с. 151], проанализировав 50 определений, обнаружил указание на «процессуальный» характер карьеры всего в восьми дефинициях, в то время как исследователь Е. В. Пахомова [8, с. 111], изучив 29 определений, выявила, что слово «процесс» упоминается в 25 дефинициях карьеры, то есть 86 % от всей выборки).

#### Данные контент-анализа понятия «карьера»

Категория	Подкатегория	Частота упоминания	
		(абс. количество раз)	(относит.)
Сфера	профессиональная	26	52 %
	трудовая	7	14 %
	деловая	6	12 %
	социальная	6	12 %
Характер	процесс	31	62 %
	последовательность этапов	6	12 %
	результат	4	8 %
	процесс и результат	2	4 %
	путь	2	4 %
	Свойства	активность	14
индивидуальность	14	28 %	
субъективность	10	20 %	
сознательность	5	10 %	
Цель	должностной рост	11	22 %
	личностное развитие	10	20 %
	профессиональный рост	9	18 %
	престиж	4	8 %
Средства	материальное благополучие	4	8 %
	продвижение по службе (смена видов работ)	15	30 %
	профессиональное совершенствование	13	26 %

В ходе собственного авторского контент-анализа нами было рассмотрено 50 определений карьеры, представленных в различных (социологических, психологических, менеджериальных и пр.) научных источниках: учебных пособиях, монографиях, диссертациях и авторефератах диссертаций, статьях, энциклопедических и словарных публикациях (в данной статье мы будем ссылаться на наиболее репрезентативные работы). В качестве исследовательской установки принята идея исключения из анализа идентичных по содержанию определений. Категориями анализа выступили следующие понятия: «сфера», «характер», «свойства», «цель» и «средства». Таким образом, в нашем исследовании мы ставили целью раскрыть содержание карьеры через призму указанных категорий.

В рамках первой категории анализа «сфера» нами было выявлено, что карьера рассматривается в контексте всех существующих сфер индивидуальной активности. Данная специфика нашла отражение

в ряде «интегральных» определений термина «карьера» [9; 10; 11; 12], в которых последняя предстает как продвижение личности в области профессиональной, трудовой, служебной, социальной, должностной, имущественной, производственной, экономической и иных иерархий в целом. При этом следует подчеркнуть, что в большинстве источников авторы акцентируют внимание на профессиональной компоненте карьеры. Чаще всего карьера определяется именно как «профессиональная»: данное слово упоминается в 26 дефинициях, что составляет 52 % от общей выборки. Профессиональная карьера при этом включает: «освоение необходимых для осуществления профессиональной деятельности знаний, навыков и компетенций» [13, с. 10], «включенность субъекта в профессиональную деятельность и постоянное совершенствование его навыков, способностей, накопление опыта, отождествление с группой» [14, с. 16], «личностно-профессиональное развитие индивида, основанное на процессах самореализации и профессионального роста» [15, с. 6–7], «продвижение на более высокие с точки зрения формальных и неформальных социальных оценок позиции в профессиональной структуре и должностной иерархии» [16, с. 8] и т. д. Таким образом, сущность профессиональной карьеры сводится к опыту становления и развития профессионала, личностному профессиональному росту и продвижению в профессиональной структуре организации. Иные определения карьеры («трудовая карьера», «деловая карьера», «служебная карьера» и пр.) встречаются в литературе реже и, по сути, дублируют содержание дефиниций профессиональной карьеры. Поэтому, на наш взгляд, в рамках социологической теории имеет смысл оперировать именно концептом «профессиональная карьера».

Анализ категории «характер» показал, что в отечественной литературе карьере чаще всего придается динамический, процессуальный характер: слово «процесс» является ключевым в 62 % определений карьеры (31 из 50 дефиниций). Карьера интерпретируется как «процесс социального становления человека» [17, с. 6], «процесс накопления человеческого капитала» [18, с. 9], «процесс профессионально-квалификационного и социально-экономического развития человека» [19, с. 5], «процесс профессионального развития человека, роста его влияния, авторитета, статуса в среде» [20, с. 18], «процесс реализации себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности» [21, с. 12] и т. д. В менее значительном объеме источников (8 %) понятие карьеры рассматривается статически, в форме результата, например: «результата осознанной позиции и активного поведения человека в области трудовой деятельности, связанного с должностным и профессиональным ростом» [22, с. 103]. В двух определениях карьеры (4 %) постулируется ее двойственный характер, то есть она осмысливается одновременно как «процесс и (или) результат накопления объективных показателей и субъективно удовлетворяющих личность достижений в профессиональном и (или) должностном развитии» [23]. В ряде источников карьера отображена через призму про-

хождения субъектом определенных этапов: «последовательность, ряд сменяющих друг друга этапов развития человека» [24, с. 452], «общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни» [11, с. 67]. Этапный характер карьеры раскрыт в шести определениях (12 % от всей выборочной совокупности). В двух определениях (4 %) карьера выведена через метафору пути, например как «профессионально-жизненный путь человека, реализуемый в соответствии с ведущими мотивами деятельности» [25, с. 15]. Таким образом, можно заключить, что в отечественных исследованиях преобладает взгляд на карьеру как на динамическое, процессуальное социальное явление, развивающееся в соответствии с определенными этапами, имеющими конкретный результат в виде личностных достижений.

Если категория «характер» описывает логику развития карьеры, то категория «свойства» уточняет черты данного развития. Исследователи, определяя термин «карьера», чаще всего наделяют последнюю свойствами *активности* (28 % определений) [20; 26; 27 и др.], *индивидуальности* (28 %) [9; 10; 28 и др.], *субъективности* (20 %) [14; 19; 21; 23 и др.] и *сознательности* (10 %) [18; 22; 29 и др.]. Конкретизируя перечисленные свойства, можно сказать, что смысл карьеры сводится к активной деятельности субъекта по освоению карьерного пространства, так как пассивность и бездеятельность не могут служить прочной основой продвижения. Индивидуальность означает в первую очередь то, что карьера имеет индивидуальную траекторию развития и важнейшие параметры карьеры (например, цели) определяются индивидуально, исходя из убеждений, ценностных ориентаций и пр., которые, в свою очередь, имеют субъективно окрашенный смысл. Наконец важно иметь в виду, что карьера выстраивается сознательно, с четким пониманием своих возможностей, интересов и т. д. В перечне свойств карьеры исследователи также иногда называют ее *поступательность* (карьера как фактическое поступательное продвижение работника) [30], *детерминированность* (карьера характеризуется воздействием социально-экономических и личностных факторов) [31], *институализированность* (карьера укоренена в различные институализированные, иерархически организованные структуры) [12], а также *протяженность* (протяженность карьеры в течение всей трудовой жизни) [32].

Выделение отдельного блока контент-анализа «цель» позволило вскрыть телеологическую природу феномена карьеры. В большинстве источников авторы пишут о многоцелевой направленности карьеры. Иначе говоря, субъект, выстраивающий карьеру, по мнению исследователей, стремится достичь множества целей, среди которых преобладают:

- 1) должностной рост (достижение высокого организационного статуса) — 22 % определений [20; 22; 33 и др.];
- 2) личностное развитие (самореализация, реализация собственных возможностей) — 20 % [9; 15; 25 и др.];
- 3) профессиональное развитие субъекта (рост профессионализма) — 18 % [13; 19 и др.];

- 4) социально-экономическое развитие (достижение богатства, высокого дохода) — 8 % [29; 34 и др.];
- 5) престиж (достижение известности, славы, авторитета, признание в коллективе) — 8 % [35; 36 и др.].

В литературе встречаются также более общие формулировки целей карьеры, как то: «продвижение человека в будущее» [28], «достижение устойчивости в потоке социальной жизни» [26] и др. В общем и целом разнообразие карьерных целей, в которых тесно переплетаются социальные, экономические, личностно-психологические интересы и мотивы личности, говорит об объемности и многозначности определения «карьера». Поэтому полное и объективное изучение карьеры предполагает междисциплинарный и мультипарадигмальный подход, обращение к данным экономической, социологической и психологической наук.

Цели карьеры естественным и логичным образом связаны со средствами их достижения, поэтому в анализе нами была дифференцирована категория «**средства карьеры**». В ходе ознакомления с литературой мы установили, что в ряде определений отсутствует четкое указание на то, каким образом (с помощью каких ресурсов, технологий, методов и пр.) должна выстраиваться карьера, что несколько затрудняет выявление общих стратегий карьерного процесса. Тем не менее контент-анализ понятия карьеры в отечественных научных источниках позволил вычленив две ключевые стратегии (средства) построения карьеры:

- 1) продвижение по служебной лестнице, включающее смену видов деятельности и перемену работ (30 % определений) [20; 21; 22; 26; 29];
- 2) профессиональное совершенствование, подразумевающее освоение навыков, знаний, компетенций, профессионального опыта (26 % определений) [13; 16; 30].

По нашему мнению, обе стратегии тесно взаимосвязаны между собой и в идеальных условиях успешное развитие карьеры должно учитывать как должностной, так и профессиональный рост (хотя, как показывает практика, эти процессы сложно подпадают синхронизации и часто высокая должность не является свидетельством высокого профессионализма, как и высокий профессионализм не всегда влечет занятие высокой служебной позиции). В качестве средств карьерного продвижения некоторые авторы приводят специфические приемы, имеющие единичную частоту упоминания: «формирование стратегии перемещений, индивидуальная оценка возможности» [28], «выбор единственного пути деятельности» [34], «осуществление общественно значимых видов деятельности» [27], «адаптация к изменяющимся объективным условиям» [37] и др.

Подводя итог проведенному исследованию, мы можем заключить, что феномен карьеры широко обсуждается и анализируется в современных отечественных гуманитарных исследованиях. Основное внимание ученых сконцентрировано вокруг изучения карьеры, реализуемой в профессиональной сфере деятельности (так называемая профессиональная карьера). Понятие карьеры рассматривается преимущественно с точки зрения процессуального подхода, который определяет карьеру как процесс профессионального и должностного развития личности. Карьерный процесс наделяется атрибутами индивидуальности, активности, субъективности и осознанности. В большинстве дефиниций цель карьеры усматривается в достижении субъектом высокого служебного статуса, в личностном и профессиональном развитии, а в качестве средств, позволяющих достичь вышеуказанных целей, указываются продвижение по служебной лестнице и профессиональное совершенствование.

#### Список использованных источников

1. *Даль, В.И.* Карьера / В.И. Даль // Толковый словарь живого великорусского языка : в 4 т. — М., 1865. — Т. 2. — С. 84.
2. *Ожегов, С.И.* Карьера / С.И. Ожегов // Словарь русского языка: ок. 57 000 слов / под ред. чл.-корр. АН СССР Н.Ю. Шведовой. — 18-е изд., стереотип. — М.: Рус. яз., 1986. — С. 231.
3. *Аитов, Н.А.* Советский рабочий / Н.А. Аитов. — М.: Политиздат, 1981. — 158 с.
4. *Филлипов, Ф.Р.* От поколения к поколению: социальная подвижность / Ф.Р. Филиппов. — М.: Мысль, 1989. — 239 с.
5. *Бауман, З.* Текучая современность / З. Бауман. — СПб.: Питер, 2008. — 240 с.
6. *Бек, У.* Общество риска. На пути к другому модерну / У. Бек. — М.: Прогресс-Традиция, 2000. — 384 с.
7. *Шаповалов, В.К.* Социологическая интерпретация карьеры как социального процесса / В.К. Шаповалов // Вестн. Северо-Кавказского гос. техн. ун-та. — 2011. — № 3. — С. 151–156.
8. *Пахомова, Е.В.* Понятие «карьера»: анализ определений / Е.В. Пахомова // Вестн. Южно-Уральского гос. ун-та. — 2013. — № 2. — С. 111–115.
9. *Шаповалов, А.В.* Процессуальный анализ карьер представителей различных профессиональных групп : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / А. В. Шаповалов; Северо-Кавказский гос. техн. ун-т. — Ставрополь, 2006. — 23 с.
10. *Ткач, Д.А.* Профессиональная карьера современной молодежи : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.03 / Д.А. Ткач; Саратовский гос. ун-т им. Н.Г. Чернышевского. — Саратов, 2004. — 17 с.
11. *Аверин, А.Н.* Социальное управление / А.Н. Аверин, Ю.П. Аверин, Е.В. Богатова. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1994. — 200 с.
12. *Сорокин, П.С.* Карьера руководителей нижнего и среднего звена российских бизнес-организаций как социальное явление : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.03 / П.С. Сорокин; Нац. исслед. ун-т «Высш. шк. экономики». — М., 2013. — 29 с.
13. *Бабаян, А.Н.* Профессиональная карьера банковского работника : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / А.Н. Бабаян; Рос. гос. гуманитарный ун-т. — М., 2011. — 23 с.
14. *Дахно, Е.В.* Управление развитием карьеры государственных служащих в условиях реформирования государственной службы в России : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / Е.В. Дахно; Южный федеральный ун-т. — Ростов н/Д., 2012. — 32 с.
15. *Килба, А.Р.* Акмеологические особенности индивидуальной стратегии карьерного развития государственных служащих : автореф. ... дис. канд. психол. наук : 19.00.13 / А.Р. Килба; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. — М., 2007. — 26 с.

16. Забиров, И.У. Факторы карьерной мобильности руководителей на промышленных предприятиях : автореф. ... дис. канд. социол. наук : 22.00.04 / И.У. Забиров; Башкирский гос. ун-т. — Уфа, 2009. — 27 с.
17. Данькова, Е.В. Карьерная стратегия в государственной службе: социально-технологический аспект : автореф. ... дис. канд. социол. наук : 22.00.08 / Е.В. Данькова; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. — М., 1999. — 26 с.
18. Сотникова, С.И. Управление карьерой : учеб. пособие / С.И. Сотникова. — М. : Инфра-М, 2001. — 408 с.
19. Маевская, А.В. Управление деловой карьерой : автореф. ... дис. канд. экон. наук : 08.00.05 / А.В. Маевская; Бел. гос. экон. ун-т. — Минск, 2010. — 25 с.
20. Давидюк, И.А. Управление развитием карьеры российских государственных служащих в современных условиях : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / И.А. Давидюк; Южный федеральный ун-т. — Ростов н/Д., 2008. — 32 с.
21. Лотова, И.П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы : автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.13 / И.П. Лотова; Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации. — М., 2004. — 58 с.
22. Бабосов, Е.М. Управление персоналом : учеб. пособие / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. — Минск : ТетраСистемс, 2012. — 288 с.
23. Тихомандрицкая, О.А. Социально-психологические факторы успешности карьеры / О.А. Тихомандрицкая, А.М. Рикель // Психологические исследования [Электронный ресурс]. — 2014. — Режим доступа: <http://psystudy.ru/index.php/nim/2010n2-10/296-tikhomandritskaya10.html>. — Дата доступа: 11.03.2014.
24. Горнаков, Э.И. Управление персоналом : учеб. пособие / Э.И. Горнаков, Е.Н. Костюкевич, Е.В. Метельская; под общ. ред. Э.И. Горнакова. — Минск : ИВЦ Минфина, 2009. — 520 с.
25. Шерет, Т.А. Виды и характеристики отношений к профессиональной карьере у служащих страховой компании : автореф. ... дис. канд. психол. наук : 19.00.01 / Т.А. Шерет; Ростовский гос. ун-т. — Ростов н/Д., 2006. — 26 с.
26. Службная карьера : учеб.-метод. пособие / Е.В. Охотский [и др.]; под общ. ред. Е.В. Охотского. — М. : Экономика, 1998. — 302 с.
27. Яценко, В.Н. Трудовая карьера: формирование и управление : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / В.Н. Яценко; Уфимский гос. авиац. техн. ун-т. — Уфа, 2003. — 22 с.
28. Биликтуева, Е.Б. Карьерные стратегии государственных гражданских служащих (на материалах Республики Бурятия) : автореф. ... дис. канд. социол. наук : 22.00.08 / Е.Б. Биликтуева; Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. — М., 2010. — 26 с.
29. Москаленко, О.В. Акрмеология профессиональной карьеры личности : учеб. пособие / О.В. Москаленко. — М. : Изд-во РАГС, 2007. — 352 с.
30. Лукашевич, В.В. Управление персоналом : учеб. пособие / В.В. Лукашевич. — М. : Юнити-ДАНА, 2004. — 255 с.
31. Митюнина, С.В. Модели профессиональной карьеры личности : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.08 / С.В. Митюнина; Нижегородский гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского. — Н. Новгород, 2006. — 27 с.
32. Петрович, М.В. Управление персоналом / М.В. Петрович. — Минск : Амалфея, 2013. — 510 с.
33. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом : учеб. пособие / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина. — М. : ЮНИТИ, 2002. — 560 с.
34. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. — М. : ИНФРА-М, 2010. — 695 с.
35. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. — М. : Изд-во «Речь», 2000. — 302 с.
36. Музыченко, В. Управление персоналом / В. Музыченко. — М. : Академия, 2006. — 528 с.
37. Гарипова, Л.Г. Особенности формирования профессиональной карьеры женщин в трансформирующемся российском обществе : автореф. дис. ... канд. социол. наук : 22.00.04 / Л.Г. Гарипова; Казанский гос. ун-т. — Казань, 2006. — 21 с.

26.03.2014

УДК 316.334.2

Г. П. Коршунов

## СТРАТЕГИИ, СУБЪЕКТЫ И ЦЕННОСТИ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ РЕКЛАМЫ

*Исследуется современная ситуация с рекламой в отечественном информационном пространстве. Цель анализа состоит в выявлении стратегий актуального рекламного процесса, изучении особенностей функционирования основных субъектов рекламной деятельности и описании актуализируемых в рекламном процессе ценностных моделей.*

*The modern situation with advertizing in domestic information space is investigated. The purpose of the analysis is identification of strategy of actual advertizing process, studying of functioning features of the main subjects of advertizing activity and the description of valuable models in the advertizing process.*

Реклама — атрибутивный современный феномен, функционирующий во всех сферах общественного бытия и на всех уровнях социальной организации. От политики и электорального поведения до будничного выбора зубной пасты, от философско-культурного осмысления современной цивилизации до

феноменологического исследования моделей повседневности — везде будет реклама. Навязчиво, постоянно, императивно.

Однако из широкого распространения феномена вовсе не следует его автоматическое понимание и эффективное применение [1]. Особенно в условиях