

**ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНОГО КОНТЕКСТА
НА ПОСТРОЕНИЕ КАРЬЕРНЫХ ТРАЕКТОРИЙ:
КАРЬЕРЫ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ
РАЗЛИЧНЫХ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПОКОЛЕНИЙ
РЕГИОНАЛЬНЫХ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ЭЛИТ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ¹**

Быстрова А.С.

DOI: <https://doi.org/10.31119/pe.2017.4.6>

Работа посвящена исследованию карьер представителей политических поколений региональной административной элиты. Анализ карьер представителей политических поколений в отличие от поколений крупных возрастных групп в наибольшей степени соответствует реальности постсоветских и других стран, в которых наблюдаются кардинальные изменения в политике, экономике, социальной жизни. Поскольку в этих странах весьма велико влияние социального контекста на самоидентификацию людей различных поколений, их социализацию и ресоциализацию, формирование установок и ценностей. Это именно те самые сильные факторы, которые определяют взаимодействие отдельной личности и социальных групп с профессиональной, социальной средой и таким образом формирование карьер представителей различных политических поколений. Основные характеристики карьер представителей различных политических поколений могут сильно дифференцироваться или плавно изменяться, но они достаточно отчетливо проявлены.

¹ Работа выполнена по государственному заданию (тема «Социально-культурные изменения и структурирование властных отношений в современной России», № государственной регистрации АААА-А17-117030110144-3).

Ключевые слова: карьера, политические поколения, бассейн рекрутирования, региональная административная элита России, социальный контекст.

Вертикальную мобильность и выстраивание карьерных траекторий рассматривают в нескольких аспектах, связанных друг с другом:

1. уровень индивида и его жизненных планов, карьерных притязаний и их обеспеченности соответствующими ресурсами;
2. управление карьерами наемных работников, осуществляемое в рамках организаций различного профиля и назначения;
3. исследование социального контекста, который создает, поддерживает, ограничивает возможности индивидов, представителей различных социальных слоев и групп, осуществлять свои жизненные стратегии, выстраивать те или иные типы карьер.

Мы не ставим своей задачей изложение, даже краткое, достигнутых результатов и научных проблем, требующих своего решения, по первым двум позициям. Отметим лишь следующее. На уровне индивида решающее значение имеют разработки специалистов и исследователей в области психологии. Ими созданы блестящие теории карьер, в том числе профессионального выбора, развития карьер, основанные на практике консультирования индивидов и кадровых служб. Разработанные тонкие методики позволяют консультанту, самому индивиду и кадровикам оценить особенности личности и таким образом помочь одним построить свою карьеру, а другим найти адекватных задачам конкретной организации работников. В нашей стране наиболее распространены психологические концепции Дж. Холланда и Е.А. Климова [Климов 2004]. Пожалуй, наиболее яркое имя в ряду исследователей-психологов Дж.Л. Холланд, американский исследователь и практический консультант, разработавший профессиональные типы личности, создавший несколько методик, помогающих в выборе карьеры и т.д. [Holland 1996]

Особенно важным, на наш взгляд, является то, что он считал карьерные достижения индивида результатом не только личностных качеств человека, но и его окружения, домашнего и профессионального и в этом смысле значение конгруэнтности, то есть соответствие, непротиворечивость типов личности и профессионального окружения [Holland 1997]. О вкладе Дж.Л. Холланда написано немало за рубежом [Award 1995, 2008; Lackey 1975; Lumsden, Sampson, Jr., Reardon, Lenz, & Peterson 2004 и др.]. Мы же приведем мнение отечественного исследователя А.Б. Седых, который считает продуктивным использование наследия и подходов Дж.Л. Холланда в современной России и постсоветских странах, обосновывая это дефицитом комплексных подходов и в исследовании, и в профессиональном консультировании. А именно такие подходы, как у Дж.Л. Холланда, соответствуют периодам, когда карьерные изменения, потеря и смена работы связаны с разного рода кризисами и переходными процессами в странах, что наблюдается сейчас в упомянутых странах [Седых 2009, 64].

Исследователи карьер, работающие в разных научных дисциплинах, уже более двух десятилетий обращают внимание своих коллег на необходимость междисциплинарного подхода и стремятся его осуществить. Междисциплинарный подход, стремление объединить усилия исследователей карьер в рамках различных дисциплин выводит на взаимодействие социального контекста и личности, социальной группы. Так, некоторые авторы показывают, как большие социальные теории (например, П. Бурдьё) могут «описать и объяснить функционирование и динамику данного общественного порядка» [Chudzikowski, Mayrhofer 2011]. В этом смысле интересен подход к анализу «ответственных карьер» людей, которые стремятся отвечать на вызовы социальной среды посредством исполняемой роли, стратегическим подходом к своей деятельности и т.д. [Tams, Marshall 2011].

Представляется, что для элитных и околоэлитных персон Российской Федерации на первый план выходят исследования именно социального контекста, определяющего структуру возможностей, как в карьерных притязаниях, так и их реализацию. Случай РФ и других посткоммунистических стран показывают, видимо, специфическую важность социального контекста ввиду более или менее масштабных реформ всех сфер жизни, включая фактические контрреформы и архаизацию жизнедеятельности общества и государства в последние годы. Косвенный признак верности этого суждения — широкое распространение так называемых социальных карьер в среде административно-политической элиты регионов.

Опираясь на исследования Н.А. Головина, результаты которых изложены им в ряде публикаций [Головин 2004, 2011, 2014], и обсуждения в секторе социологии власти и гражданского общества, выделены несколько политических поколений. Действительно, в анализе процессов политической социализации и ресоциализации можно выделить два типа динамики. Один связан с частыми изменениями общественной системы в той или иной стране. Это именно случай России и других постсоветских, посткоммунистических стран. Н. Головин добавляет к ним также и новые федеральные земли Германии. Эти общества переживали серьезные и частые трансформации на протяжении сравнительно коротких исторических периодов. В связи с чем в них и формировались большое число политических поколений, различающихся, в том числе жизненными стратегиями и карьерами. В отличие от другого типа, когда политические поколения сменяются крупными возрастными группами, различающимися в результате постепенной смены ценностей, описанной Р. Инглехартом. В таблицах 1 приведены количественные характеристики массива административной элиты восьми регионов-субъектов РФ, анализируемого в работе. Поскольку в ряде случаев в поле внимания оказываются политики данных регионов, мы сочли

целесообразным привести сведения относительно массива политической элиты.

Таблица 1

Элита восьми регионов РФ, 2012 год:
Администраторы/Политики, чел.

Регион	Администраторы/Политики		Итого
	Администраторы	Политики	
Санкт-Петербург	30	62	92
Ленинградская область	46	57	103
Ростовская область	37	67	104
Калининградская область	32	46	78
Костромская область	37	40	77
Хабаровский край	28	35	63
Москва	84	65	149
Новосибирская область	36	83	119
Итого	330	606	936

Итак, выделены следующие политические поколения: военное поколение (индивиды 1919–1933 годов рождения), поколение оттепели (1934–1952 годов рождения), поколение застоя (1953–1964 годов рождения), поколение перестройки (1965–1971 годов рождения) и поколение кризиса (1972–1990 годов рождения).

Наиболее многочисленная группа — это представители поколения застоя, то есть люди, родившиеся в диапазоне 1953-1964 гг., социализация которых пришлась на годы застоя. Их около 45% в массиве в целом, почти половина среди администраторов и 43,5% среди политиков. Далее следуют поколения оттепели и перестройки у политиков (соответственно с долей более 25% и более 18%), кризиса и перестройки у администраторов (соответственно с долей более 20% и 19%). Военное поколение представлено одним человеком среди администраторов и двумя среди политиков, поэтому рассмотрение этого

поколения как самостоятельной группы в данном массиве не имеет значения.

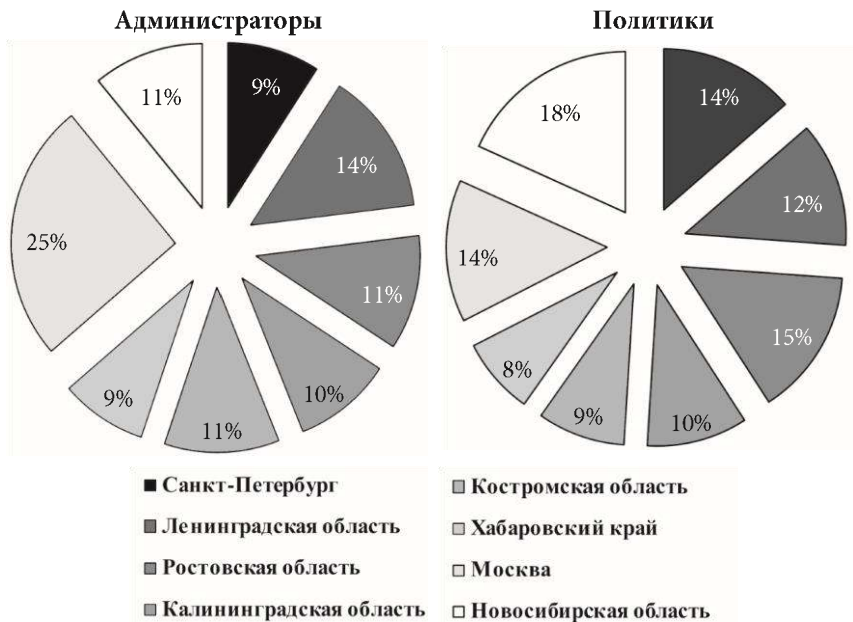


Рис. 1. Территориальный срез массива в форме диаграммы

Администраторы

Политики

0%

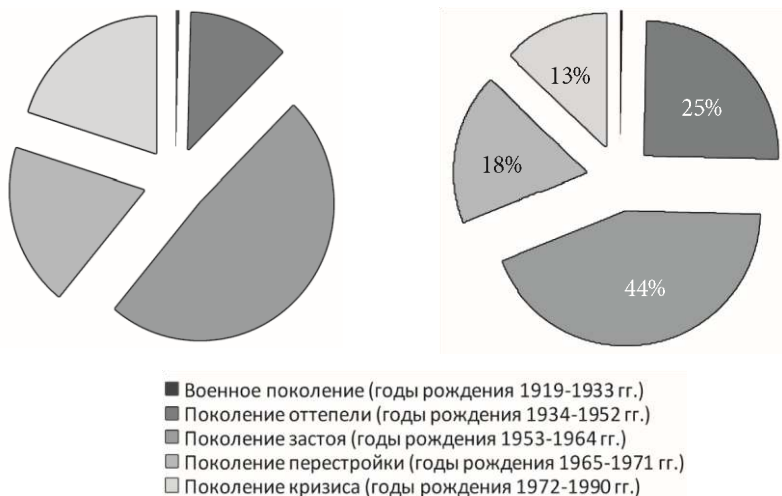


Рис. 2. Политические поколения региональной административной и политической элиты

Чтобы выполнить задачу исследования специфики карьерных траекторий индивидов, относящихся к различным политическим поколениям, мы проанализировали следующие характеристики:

- возраст и место рождения
- первое и второе высшее образование, а также место получения первого высшего образования, наличие ученой степени
- чем занимались наши герои до занятия первой элитной должности
- как двигались по ступеням карьерной лестницы.

Местом рождения большей части и администраторов и политиков в нашем массиве являются сельские поселения (табл. 2): около 38% администраторов и почти половина (более 48%) политиков родились в селах. Еще около трети и администраторов и политиков родились в нестоличных городах. То есть административно-политическая элита рассматриваемых восьми регионов РФ является **периферийной по своему происхождению**. Только около 30% представителей административной элиты и менее 20% представителей политической региональной элиты родились в столичных городах, Москве и Санкт-

Петербурге. В разрезе политических поколений административной элиты выходцы из сельских районов страны наиболее представлены в поколениях оттепели (56%) и застоя (40%), хотя, как видим, в последнем случае существенно меньше. Уроженцы нестоличных городов лидируют

Таблица

**2 Элита восьми регионов РФ, 2012 год: Место рождения:
Столичные и нестоличные города Администраторы/Политики**

Место рождения: Столичные и нестоличные города	Администраторы/Политики		Итого
	Администраторы	Политики	
Столичные города (Москва, Санкт-Петербург)	51 29,5%	74 18,2%	125 21,6%
Нестоличные города	57 32,9%	137 33,7%	194 33,4%
Село	65 37,6%	196 48,2%	261 45,0%
Итого	173 100,0%	407 100,0%	580 100,0%
	Администраторы	Политики	



Рис. 3. Периферийный характер региональной административно-политической элиты

в поколении перестройки (48%), в то же время их довольно много в поколениях застоя и кризиса (около трети) и совсем немного в поколении оттепели (8%).

Обратимся теперь к данным, характеризующим **первое высшее образование** наших администраторов. Мы выделили три укрупненные группы профессионального образования, в четвертую вошли все прочие. В последнюю группу вошло техническое образование, которое до сих пор широко представлено в среде региональной административнополитической элиты. Так, его имеет 34% представителей административной элиты и более 43% политической элиты. Именно поэтому группа «другое» имеет такой вес. Каждый десятый и у администраторов и у политиков имеет военное образование, столько же и тех, кто имеет в качестве первого профессионального юридическое образование. Примерно пятая часть администраторов и шестая часть политиков являются специалистами в области экономики и финансов по первому высшему образованию. Очень невелика доля тех представителей административно-

политической элиты, кто имеет управленческо-политическое образование.

В разрезе политических поколений картина следующая. Доля наиболее часто встречающегося технического образования неуклонно снижается на нашем континууме от военного поколения до поколения

Таблица

3 Элита восьми регионов РФ, 2012 год: первое высшее образование, администраторы/политики

Первое высшее образование	Администраторы/Политики		Итого
	Администраторы	Политики	
Финансовоэкономическое	58	81	139
	21%	16%	18%
Управленческополитическое	7	12	19
	3%	2%	2%
Силовое: юридическое и военное	62	100	162
	22%	19%	20%
Другое	150	331	481
	54%	63%	60%
Итого	277	524	801
	100,0%	100,0%	100,0%

кризиса — от 100% (это один человек в военном поколении) и 45% в поколении оттепели до 21% в поколении кризиса. Роль финансовоэкономического образования, напротив, возрастает: от 19% в поколении оттепели до 33% в поколении кризиса. То же можно сказать и об управленческо-политическом образовании. Доля лиц, имеющих его в качестве первого высшего, возросла почти от нулевых значений до 8% в поколении кризиса. Положительная динамика значений этих двух укрупненных групп первого высшего профессионального образования может быть связана с изменением бассейна рекрутирования и появлением крупных вузов, готовящих

специалистов данного профиля, в ответ на потребности, заявленные институтами власти. Военное образование довольно существенно представлено в двух поколениях: 20% представителей поколения застоя и 16% представителей поколения перестройки имеют военное образование как первое высшее профессиональное.

Основным местом получения первого высшего образования являются столичные города вне зависимости от принадлежности его обладателя к определенному поколению или элитной группе (табл. 4): 54–56% (поколение застоя). Только в поколении перестройки этот показатель несколько ниже — 48%. Небольшая часть региональной административно-политической элиты получила первое высшее профес-

Таблица

4 Элита восьми регионов РФ, 2012 год: место получения первого высшего образования: столицы и провинция, администраторы/политики

Место получения высшего образования: столицы и провинция	Администраторы/Политики		Итого
	Администраторы	Политики	
Столичные города (Москва и Санкт-Петербург)	71 54%	113 54%	184 54%
Нестоличные города	44 33%	77 37%	121 35%
Заграница	17 13%	19 9%	36 11%
Итого	132 100,0%	209 100,0%	341 100,0%

сиональное образование за рубежом. Доля довольно стабильна во всех поколениях администраторов: от 12% до 15%. Остальные получили первое высшее образование в нестоличных городах: их доля составляет 29% в поколении застоя, 33% в поколении кризиса, 38% в поколении оттепели и 40% в поколении перестройки. Таким образом, периферийность региональной элиты по показателю места получения первого высшего образования выражена слабее.

Сведения о наличии **второго высшего профессионального образования** имеются по 46% у администраторов и 38% политиков. Потребность во втором высшем образовании, судя по его наличию у данных персон, наиболее отчетливо выражена в отношении управленческо-политического, финансово-экономического и юридического образования. Управленческо-политическое образование в качестве второго высшего имеется у довольно большого числа представителей региональной элиты, имеющих такое. Например, в поколении оттепели 82% всех имеющих второе высшее образование. Значительно скромнее доля тех, кто имеет такое образование, в поколении застоя (37%), перестройки (36%) и поколении кризиса — 44%. В отношении управленческо-политического, представляется, второе высшее исправляет ситуацию с этим образованием в качестве

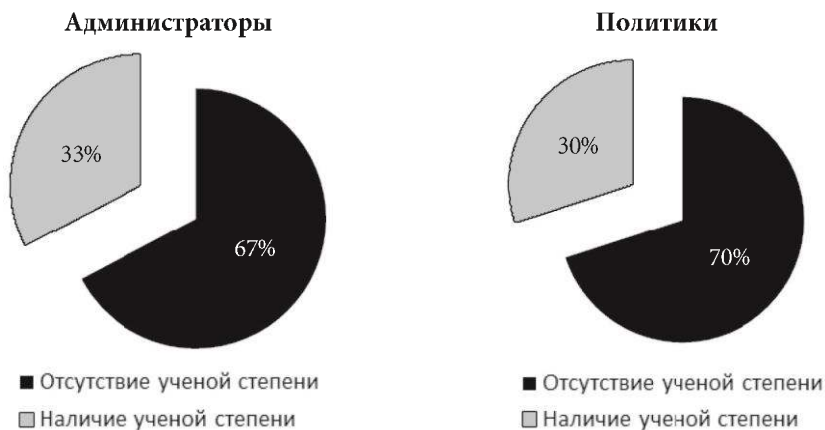


Рис. 4. «Остепененность» региональной административной
и политической элит

первого высшего (им обладали весьма немногие представители административной элиты). Второе образование в области экономики и финансов получили 21% представителей поколения застоя, 36% поколения перестройки и 31% поколения кризиса. Второе юридическое образование наиболее распространено в поколениях перестройки и оттепели (25% и 18% соответственно).

Наличие ученой степени отмечено у 33% администраторов и 30% политиков. На диаграмме рис. 4 хорошо видно, что «остепененность» двух элитных групп практически одинакова. Что касается «остепененности» представителей поколений, то меньше всего обладателей степеней среди представителей поколения кризиса (30%), больше всего в поколении застоя (41%).

Траектория карьеры администраторов отслеживается нами с **момента занятия предэлитной должности** (табл. 5). Предэлитную должность администраторы и политики занимают преимущественно в молодом возрасте — до 40 лет, 73% и 63% соответственно. Только 2% политиков вступили в предэлитную должность в пенсионном возрасте. Эта ступенька карьеры появляется в жизни администраторов гораздо раньше, если они относятся к поколению кризиса: все представители поколения кризиса заняли свою предэлитную должность в возрасте до 40 лет, при этом 45% этих людей заняли предэлитные должности в возрасте до 30 лет. Что касается поколений оттепели и застоя, то здесь предэлитную должность удалось занять значительно позднее: 52% и 61% соответственно в возрасте до 40 лет (лишь 7 и 12% соответственно заняли эту должность до 30 лет). В карьере администраторов поколения перестройки происходит существенный сдвиг в сторону более раннего занятия предэлитной должности. В этом поколении уже ни один человек не занимает предэлитную должность после 50 лет, а после 41 и

до 50 лет таких людей всего 14%, остальные 86% оказались на предэлитной должности в возрасте до 40 лет.

Таблица

5 Элита восьми регионов РФ, 2012 год: возраст вступления в предэлитную должность, администраторы/политики

Возраст вступления в предэлитную должность/поколения	Администраторы/Политики		Итого
	Администраторы	Политики	
Молодые (до 40 лет)	149 73%	202 63%	351 67%
Средний возраст (от 41 до 60 лет)	54 27%	113 35%	167 32%
Пенсионеры (старше 61 года)	0 0,0%	7 2%	7 1%
Итого	203 100,0%	322 100,0%	525 100,0%

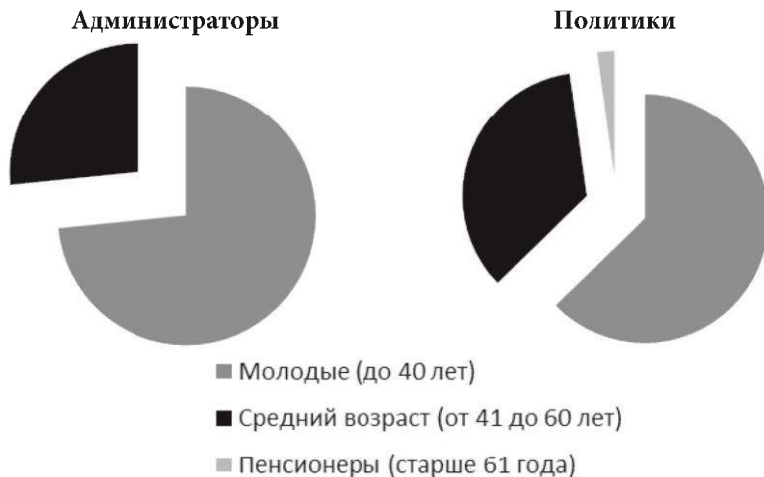


Рис. 5. Возраст вступления в предэлитную должность, администраторы/политики

Сфера **предэлитной активности** демонстрирует основные бассейны рекрутирования индивидов в элиту. Так, основным бассейном рекрутирования для администраторов нашего массива данных является политико-административная сфера — 50% администраторов были заняты политико-административной деятельностью. В отличие от политиков, 43% которых занимались вовсе не политикой, а хозяйственно-экономической деятельностью. Так что пришли они в политику в основном из бизнеса. Хозяйственно-экономическая сфера на втором месте у администраторов — 26%. У политиков же обратная картина — второй по значению сферой рекрутирования элиты является политико-административная деятельность. Наконец, третьей по значению является сфера силовой деятельности: 10% у администраторов и на треть меньше (7%) у политиков. В разрезе политических поколений представителей региональной административной элиты: во всех поколениях на первом месте по значимости политико-административная сфера, при этом наибольшее значение показателя для поколения кризиса — 72%, затем следует поколение оттепели — 50%; в поколении перестройки и застоя политико-административная сфера как предэлитная сфера деятельности имела меньшее значение — 48% и 42% соответственно. Хозяйственно-экономическая деятельность во всех поколениях на втором месте, наименьшее значение — в поколении оттепели (17%), наибольшее — в поколении застоя (32%), в поколении перестройки и поколении кризиса — 25% и 20% соответственно.

Что касается уровня предэлитной позиции, то около 90% будущей политико-административной элиты трудились на региональном уровне, 2–3% — на местном остальные — на федеральном уровне, без каких-либо существенных различий между поколениями администраторов.

Из данных таблицы 7 следует, что **продолжительность времени занятия предэлитной должности** у администраторов и политиков характеризуется очень похожими величинами. Более или менее заметна

разница в величине показателей только в диапазоне 10 лет и более. Среди политиков несколько больше тех, кто засиделся на предэлитной должности — 22% по сравнению с 14% у администраторов. Большая схожесть данных характеристик администраторов и политиков хорошо видна на рис. 6. Время пребывания на предэлитной должности самое короткое у лиц из поколения кризиса: 64% проводят на ней 2 года и менее, еще 22% — от 3 до 5 лет, 9% — 6–7 лет. Лица из других поколений проводят здесь гораздо больше времени: 58% представителей



Рис. 6. Предэлитная активность (сфера деятельности, непосредственно предшествующая первой в биографии элитной должности), администраторы/ политики

Таблица 6

Элита восьми регионов РФ, 2012 год: предэлитная активность (сфера деятельности, непосредственно предшествующая первой в биографии элитной должности), администраторы/ политики

Администраторы/Политики	Итого
-------------------------	-------

Предэлитная активность (сфера деятельности, непосредственно предшествующая первой в биографии элитной должности)

политико-административная
активность

хозяйственно-экономическая
активность

силовик

прочая активность

Итого

Администраторы Политики

141	131	272
50%	29%	37%
73	194	267
26%	43%	37%
27	29	56
10%	7%	8%
38	93	131
14%	21%	18%
279	447	726
100,0%	100,0%	100,0%

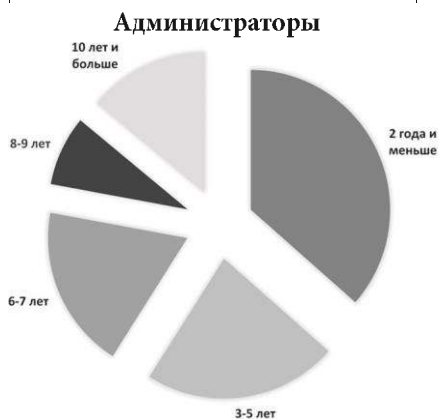


Рис. 7. Продолжительность времени занятия предэлитной должности

Таблица

7 Элита восьми регионов РФ, 2012 год:

**продолжительность времени занятия предэлитной должности,
администраторы/политики**

Продолжительность времени занятия предэлитной должности	Администраторы/Политики		Итого
	Администраторы	Политики	
2 года и меньше	81 36%	112 35%	193 35%
3–5 лет	50 23%	66 21%	116 22%
6–7 лет	42 19%	49 16%	91 17%
8–9 лет	18 8%	20 6%	38 7%
10 лет и больше	31 14%	69 22%	100 19%
Итого	222 100,0%	316 100,0%	538 100,0%

п поколения оттепели и 51% представителей поколения застоя просидели на предэлитной должности от 6 до 10 лет и более. Но уже в поколении перестройки таких лиц только 43%. В целом все-таки время пребывания на предэлитной должности невелико.

Продолжительность времени занятия первой элитной должности (см. таблицу 8) также не велика. Около 80% персон (в целом по администраторам) проводят на ней не более 5 лет, в том числе 48% не более 2 лет. У политиков 61% занимают первую элитную должность менее 5 лет и только 20% — не более 2 лет. Лидерами и по этой позиции оказываются представители поколения кризиса: 62% работают на первой элитной должности менее 2 лет, еще 27% не более 3–5 лет. Итого 89% представителей поколения перестройки занимали первую элитную должность менее 5 лет против 77% в поколении застоя и 52% в

поколении оттепели. Засидевшихся на первой элитной должности только два человека: по 20 лет каждый — 1 в поколении оттепели и 1 в поколении застоя.

Таблица

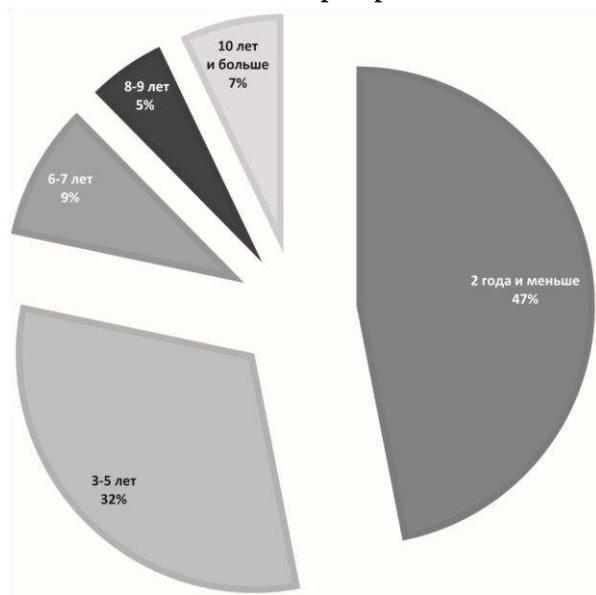
8 Элита восьми регионов РФ, 2012 год: продолжительность времени занятия первой элитной позиции, администраторы/политики

Продолжительность времени занятия первой элитной позиции	Администраторы/Политики		Итого
	Администраторы	Политики	
2 года и меньше	106 48%	65 20%	171 31%
3–5 лет	71 31%	138 41%	209 37%
6–7 лет	21 9%	28 8%	49 9%
8–9 лет	12 5%	24 7%	36 6%
10 лет и больше	16 7%	79 24%	95 17%
Итого	226 100,0%	334 100,0%	560 100,0%

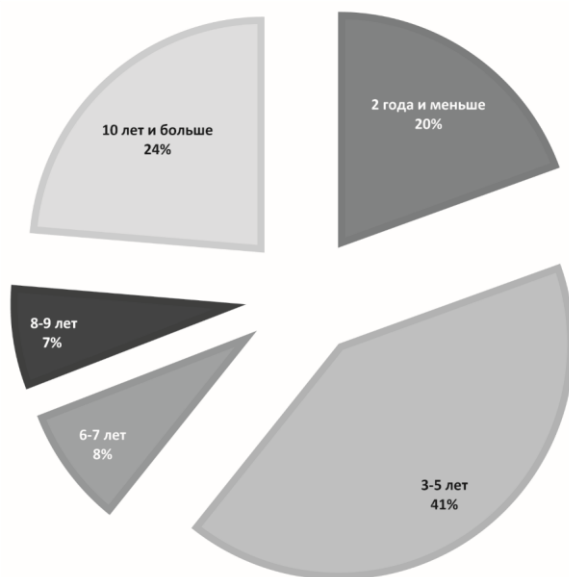
На рис. 8 хорошо видны различия во времени занятия первой элитной должности администраторами и политиками.

Данная, ныне занимаемая элитная позиция является первой в карьере у 28% администраторов и 49% политиков. То есть «новичков» почти в два раза больше среди политиков. При этом среди администраторов в поколении кризиса она является первой у 39% лиц. У некоторых в карьере это уже четвертая или более ступенька (поколения застоя, оттепели, и перестройки — от 38% до 33%). Таких лиц в поколении кризиса

Администраторы



Политики



■ 2 года и меньше ■ 3-5 лет ■ 6-7 лет ■ 8-9 лет ■ 10 лет и больше

Рис. 8. Продолжительность времени занятия первой элитной позиции пока еще 16%. 32% лиц поколения кризиса находятся на второй в их карьере элитной позиции. Почти столько же в поколении оттепели (33%).

Важным для оценки траекторий карьер безусловно является исследование **предшествующей и предпредшествующей работы**. По этим данным можно оценить, к какому типу относится карьера (напомню, что они могут быть профессиональными или социальными в зависимости от траектории их развития).

Наши наблюдения показывают, что **основной предшествующей работой** (табл. 9) чиновников является работа администратором (78%) в отличие от политиков, у которых основной работой было депутатство (56%) и ведение бизнеса или другая хозяйственная деятельность (24%). На третьем месте у политиков — административная деятельность. Ведение бизнеса также является вторым по значимости видом предшествующей работы у региональных администраторов (16%). На

рис. 8 графически представлены эти данные. Административная деятельность на первом месте у представителей всех поколений: 91% и 80% в поколении оттепели и застоя; несколько ниже — 74% и 79% в поколениях перестройки и кризиса. На втором месте во всех поколениях бизнес и хозяйственная деятельность, хотя величина показателя разнится. Так, она наименьшая в поколении оттепели — 6% и наибольшая в поколении перестройки 18%. Резкий рывок наблюдаем в поколении застоя, что связано с возрастанием в этом поколении экономики как б ассейна рекрутирования административной элиты (с 6% до 15%). У поколения кризиса несколько возрастает значение сферы административной деятельности (до 79%) и несколько снижается значение хозяйственной сферы как предшествующей работы.

Основной **предпредшествующей работой** (табл. 10) у административной части региональной элиты является работа администратором, однако ее значение меньше (63%) В то время как у политической части региональной элиты таковым является не депутатство, как ожидалось, а хозяйственная деятельность (39%). На втором месте у региональных чиновников хозяйственная деятельность (23%), у региональных политиков — депутатство (34%). Административная деятельность является предпредшествующей работой у 11% представителей региональной политической элиты. Остальные сферы деятельности имеют незначительные доли в несколько процентов или вовсе не представлены. В разрезе политических поколений административная деятельность и в качестве предпредшествующей работы является основной. Тенденция характер-

Таблица

**9 Элита восьми регионов РФ, 2012 год:
предшествующая работа, администраторы/политики**

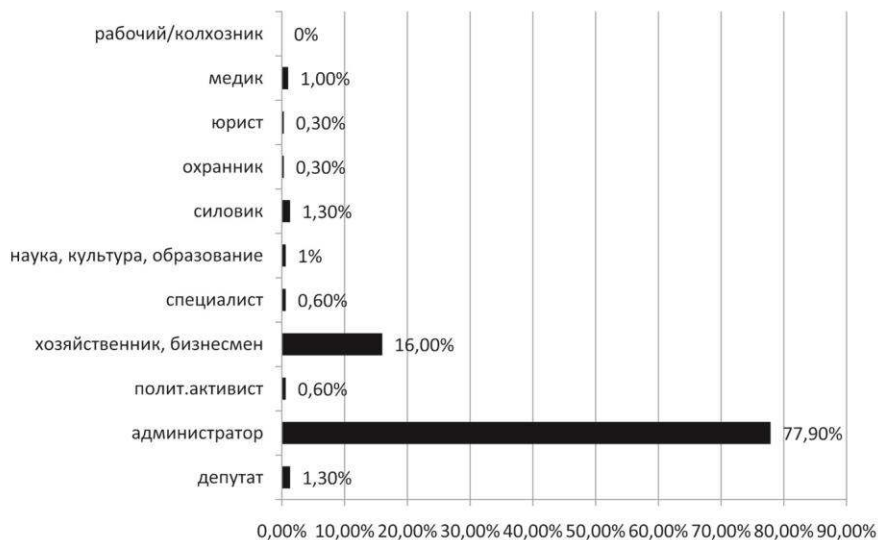
Предшествующая работа	Администраторы/Политики		Итого
	Администраторы	Политики	
депутат	4	290	294

	1%	56%	35%
администратор	243	49	292
	78%	9%	35%
полит.активист	2	27	29
	1%	5%	3%
хозяйственник, бизнесмен	50	127	177
	16%	24%	21%
специалист	2	2	4
	1%	0,4%	0,5%
наука, культура, образование	2	13	15
	1%	2%	2%
силовик	4	3	7
	1%	1%	1%
охранник	1	0	1
	0,3%	0,0%	0,1%
юрист	1	4	5
	0,3%	1%	1%
медик	3	3	6
	1,0%	1%	1%
рабочий/колхозник	0	1	1
	0,0%	0,2%	0,1%
Итого	312	519	831
	100,0%	100,0%	100,0%

на для всех поколений региональных чиновников, хотя проявляется с разной силой. Наиболее четко она видна на представителях поколения оттепели В поколениях застоя, перестройки и кризиса удельный вес этой сферы деятельности примерно на четверть меньше (57% в поколении перестройки, 61% в поколении застоя и кризиса). Наиболее

профессиональными выглядят карьеры представителей поколения оттепели, несколько в меньшей степени — поколения застоя, кризиса и перестройки.

Администраторы



Политики

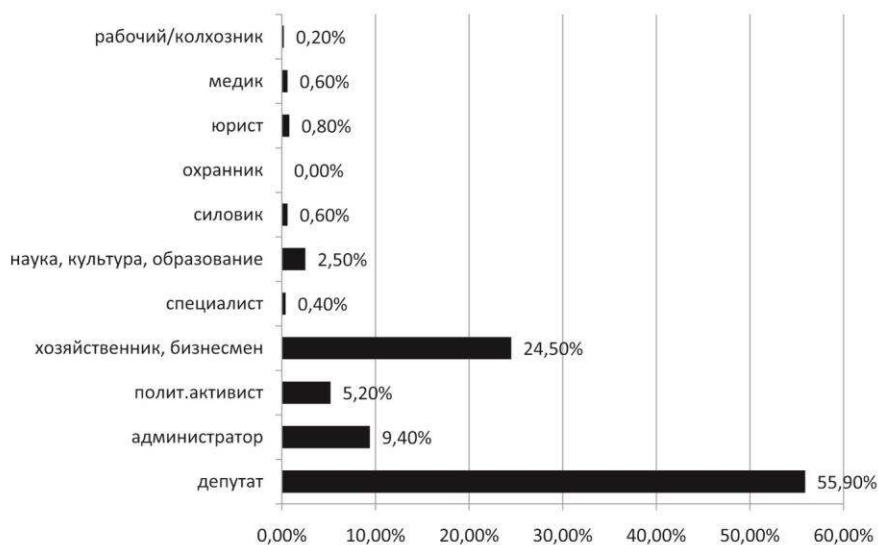


Рис. 9. Предшествующая работа: администраторы/политики

Таблица 10

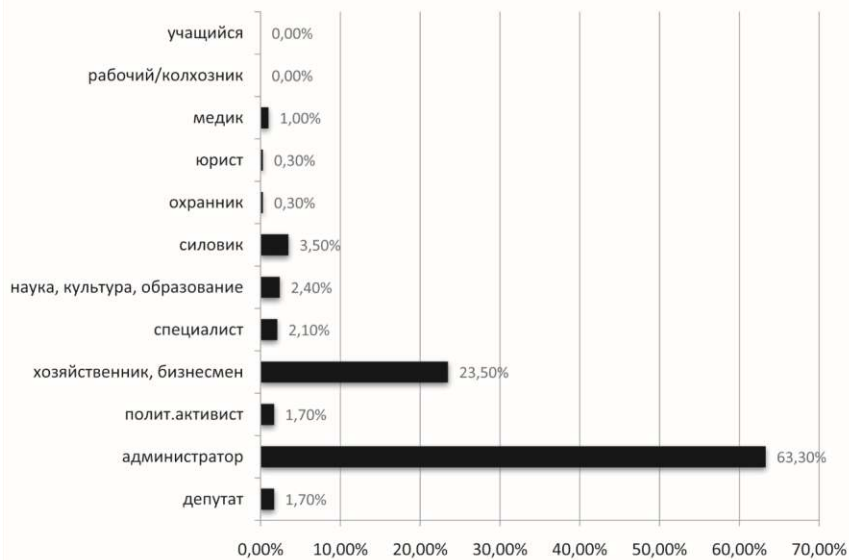
Предпредшествующая работа членов элитного сообщества (N=767)

Предпредшествующая работа	Администраторы/Политики		Итого
	Администраторы	Политики	
депутат	5	159	164
	2%	34%	21,4%
администратор	183	54	237
	63%	11%	30,9%
политический активист	5	24	29
	2%	5%	3,8%
хозяйственник, бизнесмен	68	187	255
	23%	39%	33,2%
специалист	6	6	12
	2%	1%	2%
наука, культура, образование	7	26	33
	2%	5%	4%
силовик	10	11	21
	4%	2%	3%
охранник	1	1	2
	0,3%	0,2%	0,3%
юрист	1	3	4
	0,3%	1%	0,5%
медик	3	4	7
	1%	1%	1%
рабочий/колхозник	0	2	2
	0,0%	0,4%	0,3%
учащийся	0	1	1
	0,0%	0,2%	0,1%

Итого	289	478	767
	100,0%	100,0%	100,0%

В более ранних наших исследованиях определенное значение имел **номенклатурный опыт администраторов**. Теперь по естественным причинам значение его минимально (табл. 11). Так, только о 13% наших респондентов известно, что они имеют какой-либо номенклатурный опыт времен СССР. При этом имеющие номенклатурный опыт относятся в основном к поколению оттепели, застоя и перестройки. Имеющие опыт деятельности в партийных органах уровня райком и выше

Администраторы



Политики

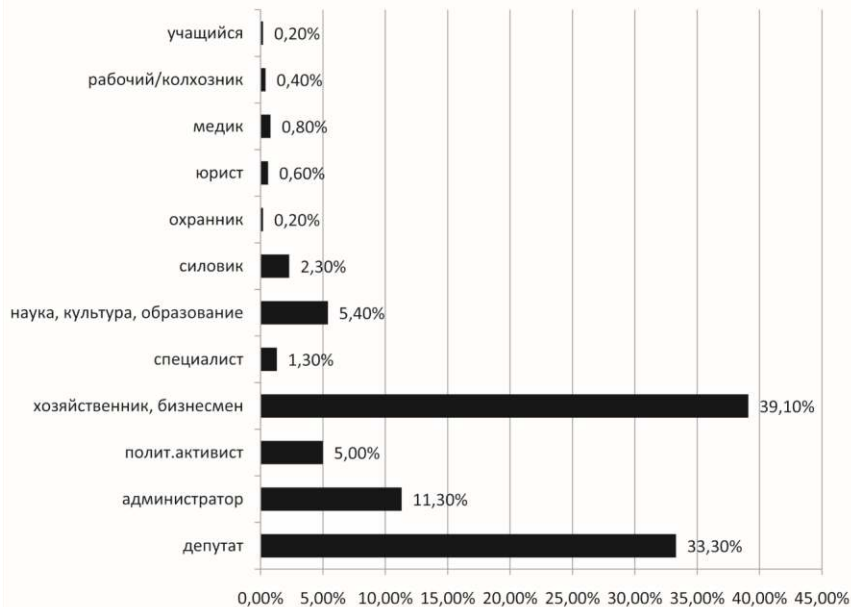


Рис. 10. Предпредшествующая работа, администраторы/политики составляют примерно одинаковые доли среди региональных администраторов и политиков высокого уровня — 46% и 49% соответственно. Немного отличаются доли, имеющих опыт работы в советских органах — 15% среди администраторов и 12% среди политиков. В то же время бывших работников органов ВЛКСМ уровня райкома и выше существенно больше, особенно среди чиновников, — 39%, среди политиков — 23%, то есть намного меньше, но также немало. В разрезе поколений администраторов: лица, имеющие опыт работы в партийных органах уровня райком и выше, составляют почти 2/3 среди представителей поколения оттепели -61%; немного меньше половины (44%) в поколении кризиса и в поколении перестройки таких людей нет.

Таблица

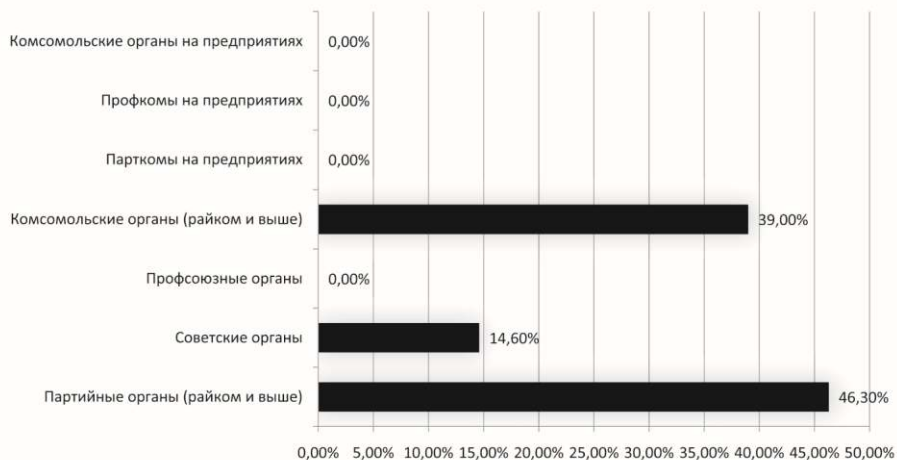
**11 Элита восьми регионов РФ, 2012 год:
наличие номенклатурного опыта (КПСС, ВЦСПС, ВЛКСМ — до 1991 г.,
советы СССР — до 1989 г., прочие Советы — до 1990 г.),
администраторы/ политики**

Наличие номенклатурного опыта	Администраторы/ политики		Итого
	Администраторы	Политики	
Партийные органы (райком и выше)	19 46%	40 49%	59 48%
Советские органы	6 15%	10 12%	16 13%
Профсоюзные органы	0 0,0%	3 4%	3 2%
Комсомольские органы (райком и выше)	16 39%	18 23%	34 28%
Парткомы на предприятиях	0 0,0%	7 9%	7 6%

Профкомы на предприятиях	0 0,0%	1 1%	1 1%
Комсомольские органы на предприятиях	0 0,0%	2 2%	2 2%
Итого	41 100,0%	81 100,0%	122 100,0%

Что касается уровня номенклатурного опыта представителей региональной административно-политической элиты, то практически

Администраторы



Политики

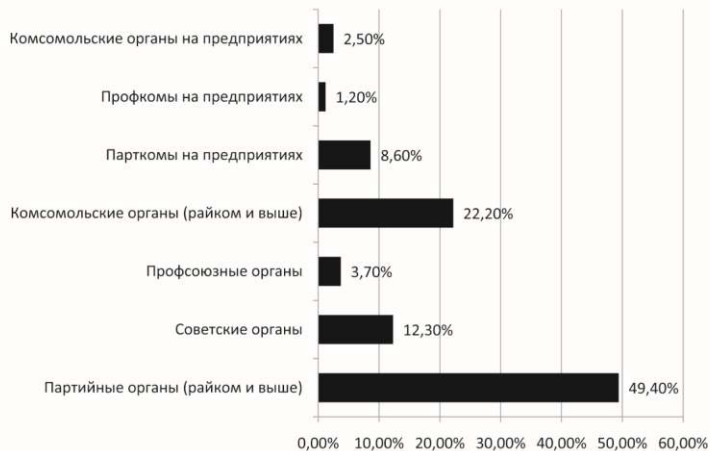
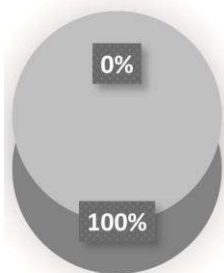


Рис 11. Наличие номенклатурного опыта (КПСС, ВЦСПС, ВЛКСМ — до 1991 г., советы СССР — до 1989 г., прочие Советы — до 1990 г.), администраторы/ политики

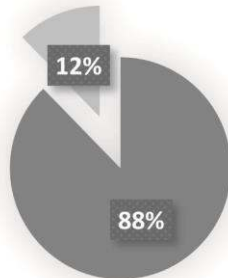
все администраторы имеют опыт уровня райкома и выше, среди политиков 88%, а остальные 12% имеют опыт номенклатурной работы только на уровне предприятий (рис. 12).

Вокруг роли в карьере административных и политических деятелей службы в силовых ведомствах существует давний диалог [Дука

Администраторы



Политики



■ Районный/
отраслевой
уровень
■ Уровень
предприятия

Рис. 12. Уровень номенклатурного опыта, администраторы/ политики

2012]. В первых же исследованиях элит федерального и регионального уровня были сделаны выводы о большой роли и влиянии выходцев из силовых структур. Их довольно массовое появление в административно-политических элитах всех уровней было связано со многими причинами, и среди них — сокращение и перестройка, реформирование силовых органов. Однако процесс был растянут во времени, и вопреки распространенным представлениям о милитаризации элиты в путинское президентство, факты этого не подтверждают. Особые профессиональные качества бывших силовиков нередко делали их хорошими организаторами и исполнителями решений вышестоящих органов. К тому же многие прошли гражданскую ресоциализацию после окончания службы.

Силовой опыт (табл. 12 и рис. 13) в карьере имеет всего 10% представителей рассматриваемой регионально-административной элиты, причем эта доля одинакова у администраторов и политиков.

Среди тех, кто имеет опыт службы в силовых ведомствах, 79% пробывали в них 10 лет и более. При этом лиц, имеющих стаж службы в силовых ведомствах 10 и более лет, 88% от числа всех служивших, в то время как у политиков их несколько меньше — 73%. В разрезе поколений администраторов: основная часть тех, кто служил 10 и более лет, сосредоточена в поколении застоя. Их 22 человека, и они составляют 88% администраторов поколения. Максимальное количество лет, которое прослужили наши элитные персоны, таково: 26 лет 1 человек в поколении оттепели, 39 лет 1 человек из поколения застоя.

Таблица

**12 Элита восьми регионов РФ, 2012 год: служба в силовых
ведомствах, администраторы/политики**

Служба в силовых ведомствах	Администраторы/Политики		Итого
	Администраторы	Политики	
5 лет и меньше	0 0,0%	7 12%	7 7%
6-9 лет	4 12%	9 15%	13 14%
10 лет и больше	30 88%	44 73%	74 79%
Итого	34 100,0%	60 100,0%	94 100,0%

Администраторы

Политики



Рис. 13. Служба в силовых ведомствах, администраторы/политики

Анализ карьер представителей административной элиты в разрезе их принадлежности к определенным политическим поколениям позволил утвердиться в предположении о целесообразности такого подхода. Поскольку удалось выявить достаточно отчетливо характеристики поколений, по которым они дифференцируются или напротив сближаются.

ВЫВОДЫ

1. Судя по динамике данных о предэлитной, предпредшествующей и предшествующей работам (ступеням карьеры) карьеры представителей региональной административной элиты, относящихся к поколениям оттепели и застоя, выглядят более профессиональными, нежели карьеры лиц, относящихся к поколениям перестройки и кризиса. Карьеры представителей поколений перестройки и кризиса имеют в своих траекториях больше «зигзагов», связанных с переменной сфер деятельности.

2. В карьерах представителей администраторов из поколения кризиса совершенно отсутствуют силовой и номенклатурный опыт. Номенклатурный опыт — по естественной причине — молодости,

силовой — скорее всего по причине ускорения времени делания карьеры, специфики работы в силовых структурах и др.

3. Для делания административной карьеры возросло значение финансово-экономического, управленческо-политического и юридического образования. Это четко проявляется у лиц из поколения кризиса. Недостаток специальных профессиональных знаний восполняется за счет второго высшего образования. Падает значение технического образования.

4. В поколениях перестройки и кризиса существенное значение приобрело место первичной социализации — в них больше удельный вес уроженцев городов. В этих двух поколениях он достигает $\frac{3}{4}$.

Литература и источники

Головин Н.А. Теоретико-методологические основы исследования политической социализации. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2004. 288 с.

Головин Н.А. Поколения российского общества (Статья на корейском языке) // Russia-CIS Focus. Журнал Института исследований России Корейского университета Иностранных языков. 2011. № 114. С. 1–5. (на корейском языке)

Дука А.В. К вопросу о мелитократии: силовики в региональных властных элитах // Властные структуры и группы доминирования / Под ред. А.В. Дуки. СПб.: Интерсоцис, 2012. С. 94–120.

Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: МГУ, 2004. 197 с.

Седых А.Б. Вклад Джона Льюиса Холланда в психологию профессий и карьеры (к 90-летию со дня рождения известного ученого) // Человек. Сообщество. Управление. 2009. № 4. С. 54–67.

Arthur M.B., Hall D.T. and Lawrence B.S. (1989) Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In: Arthur MB, Hall DT and Lawrence BS (eds) *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 7–25.

Arthur M.B. (2008) Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations* 61(2): 163–186.

Award for Distinguished Professional Contributions: John L. Holland. (1995). *American Psychologist*, 50, 236–238.

Award for Distinguished Scientific Application of Psychology: John L. Holland. (2008). *American Psychologist*, 63, 672–674.

Chudzikowski K. and Mayrhofer W. (2011) In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. *Human Relations* 64(1).

Nikolaj A. Golovin: Zwei Typen der Generationsdynamik in Russland und in Deutschland // Hofmeister, Heimo / Mikirtumov, Ivan (Hrsg.) *Krise der lokalen Kulturen und die philosophische Suche nach Identität*. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien: Peter Lang, 2014.

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.

Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397–406.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Gottfredson, G., & Holland, J. (1996). *Dictionary of Holland occupational codes* (3rd ed.). Odessa, FL: PAR.

Khapova SN, Arthur MB and Wilderom CPM (2007) The subjective career in the knowledge economy. In: Gunz H and Peiperl M (eds) *Handbook of Career Studies*.

Thousand Oaks, CA: SAGE, 114–130.

Lackey, A. (1975). An annotated bibliography for Holland's theory, the Self-Directed Search, and the Vocational Preference Inventory (1972–1975). *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 5, 352. (Ms. No. 1149)

Lumsden, J. A., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Lenz, J. G., & Peterson, G. W. (2004). A comparison study of the paper and pencil, personal computer, and Internet versions of Holland's Self-Directed Search. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 37, 85–94.

Mount, M., & Muchinsky, P. (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 84–100.

Reardon, R. C., Bullock, E. E., & Meyer, K. E. (2007). A Holland perspective on the U. S. workforce from 1960-2000. *Career Development Quarterly*, 55, 262– 274.

Ruff, E. A., Reardon, R. C., & Bertoch, S. C. (2008, June). Holland's RIASEC theory and applications: Exploring a comprehensive bibliography. *Career Convergence*. Retrieved January 21, 2009, from TCSLINKTONEWS [5483, ncda.org, layout_details]

Tams S. and Marshall J. (2011) Responsible careers: Systemic reflexivity in shifting landscapes. *Human Relations* 64(1).

References

Golovin N.A. Teoretiko-metodologicheskiye osnovy issledovaniya politicheskoy sotsializatsii // SPb.: Izd-vo SPbGU. 2004. 288 s [Golovin N.A. Teoretiko-methodological bases of research of political socialization // St. Petersburg: Publishing house of St. Petersburg State University, 2004. 288 p.]

Golovin N.A. Pokoleniya rossiyskogo obshchestva (Stat'ya na koreyskom yazyke) // Russia-CIS Focus. Zhurnal Instituta issledovaniy Rossii Koreyskogo universiteta Inostrannykh yazykov na koreyskom yazyke), 2011. Nr. 114. S. 1–5. [Golovin N.A. Generations of Russian society (Article in Korean)] // Russia-CIS Focus. Journal of the Institute of Russian Studies, Korean University of Foreign Languages in Korean), 2011. Nr. 114. pp. 1–5.

Duka A.V. K voprosu o melitokratii: siloviki v regional'nykh vlastnykh elitakh// Vlastnyye struktury i gruppy dominirovaniya/ Pod red. A.V. Duki.SPb.: Intersotsis, 2012. S. 94–120. [Duka A.V. On the question of melitocracy: the siloviki in the regional power elite / / Power structures and domination groups / Ed. A.V. Duki. SPb: Intersotsis, 2012. P. 94–120.]

Klimov Ye.A. Vvedeniye v psikhologiyu truda. M.: MGU, 2004. 197 s. [Klimov E.A. Introduction to the psychology of labor. Moscow: MSU, 2004. 197 pp.]

Sedykh A.B. Vklad Dzhona L'yuisa Khollanda v psikhologiyu professiy i kar'yery (k 90-letiyu so dnya rozhdeniya izvestnogo uchenogo)// Chelovek. Soobshchestvo. Upravleniye. 2009. № 4. S. 54–67. [Sedykh A.B. Contribution of John Lewis Holland to the psychology of professions and career (to the 90th anniversary of the birth of a famous scientist) // Man. Community. Control. 2009. № 4. P. 54–67.]

Arthur M.B., Hall D.T. and Lawrence B.S. (1989) Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In: Arthur MB, Hall DT and Lawrence BS (eds) *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 7–25.

Arthur M.B. (2008) Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations* 61(2): 163–186.

Award for Distinguished Professional Contributions: John L. Holland. (1995). *American Psychologist*, 50, 236–238.

Award for Distinguished Scientific Application of Psychology: John L. Holland. (2008). *American Psychologist*, 63, 672–674.

Chudzikowski K. and Mayrhofer W. (2011) In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. *Human Relations* 64(1).

Nikolaj A. Golovin: Zwei Typen der Generationsdynamik in Russland und in Deutschland // Hofmeister, Heimo / Mikirtumov, Ivan (Hrsg.) *Krise der lokalen Kulturen und die philosophische Suche nach Identität*. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien: Peter Lang, 2014.

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.

Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397–406.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Gottfredson, G., & Holland, J. (1996). *Dictionary of Holland occupational codes* (3rd ed.). Odessa, FL: PAR.

Khapova SN, Arthur MB and Wilderom CPM (2007) The subjective career in the knowledge economy. In: Gunz H and Peiperl M (eds) *Handbook of Career Studies*. Thousand Oaks, CA: SAGE, 114–130.

Lackey, A. (1975). An annotated bibliography for Holland's theory, the Self-Directed Search, and the Vocational Preference Inventory (1972–1975). *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 5, 352. (Ms. No. 1149)

Lumsden, J. A., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Lenz, J. G., & Peterson, G. W. (2004). A comparison study of the paper and pencil, personal computer, and Internet versions of Holland's Self-Directed Search. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 37, 85–94.

Mount, M., & Muchinsky, P. (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 84–100.

Reardon, R. C., Bullock, E. E., & Meyer, K. E. (2007). A Holland perspective on the U. S. workforce from 1960-2000. *Career Development Quarterly*, 55, 262-274.

Ruff, E. A., Reardon, R. C., & Bertoch, S. C. (2008, June). Holland's RIASEC theory and applications: Exploring a comprehensive bibliography. *Career Convergence*. Retrieved January 21, 2009, from TCSLINKTONEWS [5483, ncca.org, layout_details]

Tams S. and Marshall J. (2011) Responsible careers: Systemic reflexivity in shifting landscapes. *Human Relations* 64(1).

Приложение 1

Элита восьми регионов РФ, 2012 год: основные характеристики политических поколений

Характеристика		Поколение оттепели	Поколение застоя	Поколение перестройки	Поколение кризиса
Место рождения:	Столичные города	36	27	26	4
	нестоличные города	8	33	48	3
	село	56	40	26	2
	Итого (чел.)	25	92	27	2
Первое высшее образование	Финансовоэкономическое	19	15	22	3
	Управленческополитическое	0	2	0	0
	Силовое: юридическое и военное	10	25	18	3
	Другое	71	58	61	2
	Итого (чел.)	31	126	51	5
Место получения высшего образования	Столичные города (Москва и Санкт-Петербург)	50	56	48	5
	Нестоличные города	38	29	40	3
	Заграница	12	15	12	1

Возраст вступления в предэлитную должность/поколения	Итого (чел.)	16	61	25	2
	Молодые (до 40 лет)	52	61	86	1
	Средний возраст (от 41 до 60 лет)	48	39	14	
	Пенсионеры (старше 61 года)	0	0	36	
Предэлитная активность	Итого (чел.)	21	100		4
	политико-административная активность	50	42	48	7
	хозяйственно-экономическая активность	17	32	25	2
	силовик	7	15	8	
	прочая активность	27	12	19	
	Итого (чел.)	30	129	48	5

Приложение 1 (продолжение)

Элита восьми регионов РФ, 2012 год: основные характеристики политических поколений

Характеристика		Поколение оттепели	Поколение застоя	Поколение перестройки	Поколение кризиса
Предшествующая работа	депутат	3	1	2	2
	администратор	91	80	74	79
	хозяйственник, бизнесмен	6	15	18	14
	хозяйственник, бизнесмен				
	специалист	0	1	0	0

	наука, культура, образование	0	1	2	2
	Силовик, охранник, юрист	0	1	2	0
	Итого (чел.)	32	137	54	57
	депутат	3	3	0	0
	администратор	80	61	57	61
	хозяйственник, бизнесмен	10	26	29	22
	хозяйственник, бизнесмен				
Предпредшествующая работа	специалист	0	1	2	6
	наука, культура, образование	0	2	6	2
	Силовик, охранник, юрист	3	6	2	2
	Итого (чел.)	30	134	52	54
	5 лет и меньше	0	0	0	0
	6-9 лет	0	12	20	0
Силовой опыт	10 лет и больше	100	88	80	0
	Итого (чел.)	3	25	5	0

**THE INFLUENCE OF THE SOCIAL CONTEXT ON THE
CONSTRUCTION OF CAREER TRAJECTORIES:
CAREERS OF REPRESENTATIVES OF DIFFERENT**

POLITICAL GENERATIONS OF ADMINISTRATIVE ELITES IN THE RUSSIAN FEDERATION

A. Bystrova

DOI: <https://doi.org/10.31119/pe.2017.4.6>

Abstract. *The work is dedicated to the research of careers of representatives of political generations of the regional administrative elite. The carrier analyses of representatives of political generations in contrast to generations of big age groups in greater degree coincides the reality of post-soviet and other countries, in which cardinal changes in political, economic and the social life are observed. So far in these countries very far reaching influence of the social context is on the self-identification of people in different generations, their socialization and resocialization, the formation of attitudes and values. These are precisely the strongest factors, which determine the interrelation of a separate person and social groups with the professional, social environments and so far the forming careers of representatives of different political generations. Essential characteristics of careers of representatives of different political generations can strongly differentiate or smoothly change but they are distinctly shown.*

Keywords: *career, political generations, recruitment pool, the Russian regional administrative elite, the social context.*

References

Golovin N.A. Teoretiko-metodologicheskiye osnovy issledovaniya politicheskoy sotsializatsii // SPb.: Izd-vo SPbGU. 2004. 288 s [Golovin N.A. Teoretiko-methodological bases of research of political socialization // St. Petersburg: Publishing house of St. Petersburg State University, 2004. 288 p.]

Golovin N.A. Pokoleniya rossiyskogo obshchestva (Stat'ya na koreyskom yazyke) // Russia-CIS Focus. Zhurnal Instituta issledovaniy Rossii Koreyskogo universiteta Inostrannykh yazykov na koreyskom yazyke), 2011. Nr. 114. S. 1–5. [Golovin N.A. Generations of Russian society (Article in Korean)] // Russia-CIS Focus. Journal of the Institute of Russian Studies, Korean University of Foreign Languages in Korean), 2011. Nr. 114. pp. 1–5.

Duka A.V. K voprosu o melitokratii: siloviki v regional'nykh vlastnykh elitakh// Vlastnyye struktury i gruppy dominirovaniya/ Pod red. A.V. Duki.SPb.: Intersotsis, 2012. S. 94–120. [Duka A.V. On the question of melitocracy: the siloviki in the regional power elite / / Power structures and domination groups / Ed. A.V. Duki. SPb: Intersotsis, 2012. P. 94–120.]

Klimov Ye.A. Vvedeniye v psikhologiyu truda. M.: MGU, 2004. 197 s. [Klimov E.A. Introduction to the psychology of labor. Moscow: MSU, 2004. 197 pp.]

Sedykh A.B. Vklad Dzhona L'yuisa Khollanda v psikhologiyu professiy i kar'yery (k 90-letiyu so dnya rozhdeniya izvestnogo uchenogo)// Chelovek. Soobshchestvo. Upravleniye. 2009. № 4. S. 54–67. [Sedykh A.B. Contribution of John Lewis Holland to the psychology of professions and career (to the 90th anniversary of the birth of a famous scientist) // Man. Community. Control. 2009. № 4. P. 54–67.]

Arthur M.B., Hall D.T. and Lawrence B.S. (1989) Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In: Arthur MB, Hall DT and Lawrence BS (eds) *Handbook of Career Theory*. Cambridge: Cambridge University Press, 7–25.

Arthur M.B. (2008) Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations* 61(2): 163–186.

Award for Distinguished Professional Contributions: John L. Holland. (1995). *American Psychologist*, 50, 236–238.

Award for Distinguished Scientific Application of Psychology: John L. Holland. (2008). *American Psychologist*, 63, 672–674.

Chudzikowski K. and Mayrhofer W. (2011) In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. *Human Relations* 64(1).

Nikolaj A. Golovin: Zwei Typen der Generationsdynamik in Russland und in Deutschland // Hofmeister, Heimo / Mikirtumov, Ivan (Hrsg.) *Krise der lokalen Kulturen und die philosophische Suche nach Identität*. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien: Peter Lang, 2014.

Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35–45.

Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397–406.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.

Gottfredson, G., & Holland, J. (1996). *Dictionary of Holland occupational codes* (3rd ed.). Odessa, FL: PAR.

Khapova SN, Arthur MB and Wilderom CPM (2007) The subjective career in the knowledge economy. In: Gunz H and Peiperl M (eds) *Handbook of Career Studies*.

Thousand Oaks, CA: SAGE, 114–130.

Lackey, A. (1975). An annotated bibliography for Holland's theory, the Self-Directed Search, and the Vocational Preference Inventory (1972–1975). *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 5, 352. (Ms. No. 1149)

Lumsden, J. A., Sampson, J. P., Jr., Reardon, R. C., Lenz, J. G., & Peterson, G. W. (2004). A comparison study of the paper and pencil, personal computer, and Internet versions of Holland's Self-Directed Search. *Measurement & Evaluation in Counseling & Development*, 37, 85–94.

Mount, M., & Muchinsky, P. (1978). Person-environment congruence and employee job satisfaction: A test of Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 84–100.

Reardon, R. C., Bullock, E. E., & Meyer, K. E. (2007). A Holland perspective on the U. S. workforce from 1960-2000. *Career Development Quarterly*, 55, 262–274.

Ruff, E. A., Reardon, R. C., & Bertoch, S. C. (2008, June). Holland's RIASEC theory and applications: Exploring a comprehensive bibliography. *Career Convergence*. Retrieved January 21, 2009, from TCSLINKTONEWS [5483, nca.org, layout_details]

Tams S. and Marshall J. (2011) Responsible careers: Systemic reflexivity in shifting landscapes. *Human Relations* 64(1).