

Рикель А.М., Тихомандрицкая О.А. Особенности переживания успешности «вертикальной» и «горизонтальной» карьеры сотрудниками организаций



English version: [Rikel A.M., Tikhomandritskaya O.A. How employees experience “vertical” and “horizontal” career success?](#)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия

[Сведения об авторах](#)

[Литература](#)

[Ссылка для цитирования](#)

Изучаются комплексные взаимосвязи между структурными компонентами профессиональной Я-концепции и оценками успешности карьеры у сотрудников различных организаций (125 человек в возрасте от 20 до 55 лет). Выявлены особенности переживания успешности карьеры сотрудниками в зависимости от того, выступает ли объектом оценки собственная карьера или карьера коллег по работе. Делается вывод об усложнении существующих моделей успешности за счет использования сотрудниками в качестве критериев успешности стандартов как вертикальной, так и горизонтальной карьеры.

Ключевые слова: переживание успешности, карьера, карьерные ориентации, вертикальная карьера, горизонтальная карьера, профессиональная Я-концепция, профессиональная идентичность

Переживание успешности и отношение к успеху могут представлять особый интерес для социальной психологии как многогранные феномены, подверженные влиянию множества различных факторов. Актуальность рассматриваемой проблемы обусловлена несколькими причинами. Во-первых, этот интерес вызван неугасающим вниманием общества к тематике успеха; во-вторых, успех и успешность суть гибкие, постоянно видоизменяющиеся в силу многочисленных социально и культурно обусловленных причин, понятия; в-третьих, представление о «переживании» успеха диктует свои особенности исследовательской методологии: ведь успешность как явление является предметом субъективной оценки, и, как следствие, может быть по-разному переживаемо в зависимости от различных социальных условий. При этом сам процесс переживания социален по своей природе, так как имеет культурно-историческую детерминацию [Василюк, 1984].

Понятие карьеры может быть также рассмотрено в тесной связи с понятием успешности. В частности, карьера как научный феномен может также изучаться с позиций категории переживания в русле психологии социального познания. В то время как в социологии, экономике, различных теориях менеджмента изучение карьеры происходит с опорой на какие-то объективные факты и положения, в психологии, и в частности социальной психологии, реально существующие карьерные достижения и траектории карьерного пути не могут быть рассмотрены вне контекста восприятия этих фактов как самими субъектами, выстраивающими карьеру, так и окружающими их людьми. Помимо личностных особенностей, влияющих на отношение к карьере, существуют особенности социальной ситуации отношения к карьере в рамках актуального исторического периода, господствующей идеологии и, наконец, просто социальных страт, слоев и групп, в которых развивается субъект.

Для современного социума, в отличие от прежних исторических времен, характерна свобода самореализации человека, проявляющаяся в плюрализме жизненных сценариев, в том числе карьерных и профессиональных [Базаров, 2003; Гришина, 2011; Деркач, 2004; и др.]. Этот плюрализм порождает разновекторные тенденции карьерного развития, среди которых одно из центральных мест,

в частности, занимает разделение ориентаций на вертикальную (финансовый и должностной карьерный рост) либо горизонтальную карьеру (рост профессионализма и расширение деловых контактов) (Еремин и др., 2007; Жданович, 2005; Могилевкин, 2007; Schein, 2006; и др.).

Сочетание этих различных компонентов карьеры, описывающих карьерное развитие, каждый из которых сам по себе может выступать отдельным независимым психологическим фактором, приводит к разрозненности проводимых в области карьеры психологических исследований [Молл, 2003; Хаммер, 2008; Чернышев, 2008]. В качестве базовой причины такой разрозненности здесь можно назвать различия на смысловом уровне в операционализации самого понятия карьеры. Так, концептуальная схема исследования карьеры обыкновенно строится по следующей логике: автор принимает для себя дефиницию, отражающую, как правило, лишь отдельную часть карьерных процессов, и далее, исходя из этого понимания, создает дизайн своего исследования, в итоге сознательно зауживая понимание карьерных процессов.

Ограниченность подобных «зауженных» терминологических трактовок приводит к невозможности научного анализа процессов переживания успешности карьеры сотрудниками организаций: ведь совокупность оценок своего и чужого карьерного пути проистекает из субъективного отношения к самой карьере, подразумевающей, как было указано выше, различные составляющие. В частности, в нашем исследовании были выделены следующие компоненты карьеры: (1) продвижение в организационной иерархии (карьерный рост); (2) накопление материальных вознаграждений; (3) профессиональный рост и развитие; (4) расширение деловых контактов [Рикель, 2012].

Научные традиции исследований успешности карьеры показывают, что каждый из данных параметров, характеризующих достигнутые результаты, может быть рассмотрен с позиций внепсихологических «объективных» критериев. Однако такой подход обладает важными недостатками, неоднократно отмеченными многими исследователями [Boudreau, Boswell, Judge, 2001; Bozionelos, 2004; Sutin et al., 2009; и др.].

Во-первых, с технической точки зрения представляется невозможным оценить и сравнить размер заработной платы сотрудников или должностные позиции в разных организациях. Так, позиция генерального директора в одной компании может быть менее престижной, оплачиваемой и сложной в достижении, чем позиция менеджера в другой компании. Во-вторых, представления о том, что может считаться высокой заработной платой, солидным карьерным достижением или высоким уровнем профессионализма, отличаются в организациях с разным типом организационной культуры и с разными организационными целями.

Именно эти причины делают особенно значимой субъективную категорию переживания успешности, то есть возможность оценить ту же динамику роста, достигнутые позиции и доходы, но с опорой на внутренние стандарты оценки этих параметров. Субъективный по своей природе, процесс переживания в этом смысле может быть условно рассмотрен как инструмент измерения «объективного» успеха, когда «сумма» экспертных «переживаний» (оценок успешности) в конкретной социальной подгруппе (в описываемом здесь исследовании – в организации) может быть рассмотрена как объективный критерий достижений.

Этот фокус рассмотрения призван отразить методологическую установку социально-психологического исследования, рассматривающего любой феномен сквозь призму внешней социальной и внутренней психологической детерминации.

В описываемом исследовании поднималась классическая проблема выявления факторов успешной карьеры. Существующие современные работы в этой области [Богатырева, 2008; Хаммер, 2008; Boudreau, 2001; Bozionelos, 2004; Erdogan, 2004; Gelissen, de Graaf, 2006; Godshalk, Sosik, 2003; Judge, 1999; Seibert et al., 1999; Sutin, 2009; и др.] не лишены определенных недостатков: во-первых, критерии выделения успеха в карьере не могут быть признаны комплексными и достаточно теоретически обоснованными; во-вторых, большинство исследований не стремится выявить взаимосвязь так называемых внешних и внутренних по отношению к индивиду факторов успешной карьеры; в-третьих, при рассмотрении этих факторов большинство исследователей останавливают внимание не на комплексных психологических конструктах, а на конкретных чертах и параметрах.

Проведенное исследование ставило своей целью раскрыть наличие комплексной взаимосвязи между оценками успешности карьеры у сотрудников различных организаций, восприятием организационной культуры и структурными компонентами профессиональной Я-концепции [Рикель, 2012]. Организационная культура и профессиональная Я-концепция были выбраны как комплексные психологические конструкты, по уровню своей «объемности» соответствующие понятию карьеры и отвечающие, соответственно, за внешние, не зависящие от индивида, и внутриличностные факторы карьерного развития. Объектом исследования стала успешность карьеры сотрудников различных организаций, а предметом – структурные компоненты профессиональной Я-концепции и профили организационной культуры как факторы успешной карьеры.

Гипотезы исследования

В рамках данного исследования было выдвинуто несколько предположений, и, в частности, следующие гипотезы: (1) различия между самооценками и экспертными оценками успешности карьеры связаны с отдельными компонентами профессиональной Я-концепции; (2) актуальным критерием оценки успешности карьеры для сотрудников организаций значимо чаще выступает ориентация на вертикальную карьеру по сравнению с ориентацией на горизонтальную карьеру.

Для пояснения выдвинутых гипотез необходимо отметить, что под вертикальной карьерой в широком смысле этого слова понимается прототип «классического» карьерного развития, сопровождающегося карьерным ростом в организации, расширением руководящих полномочий и увеличением материальных (финансовых) благ. В свою очередь, горизонтальная карьера подразумевает ориентацию на рост профессионализма, расширение и накопление деловых контактов в постоянном взаимодействии с людьми [Жданович, 2005; Могилевкин, 2007; Schein, 2006].

Противопоставление горизонтальной и вертикальной карьеры является одним из важных структурных компонентов профессиональной Я-концепции, изучение которой также распространено в отечественной и зарубежной науке [Деркач, 2004; Джанерьян, 2005; Ермолаева, 2008; Betz, 1994; Super, 1990; Weng, McElroy, 2010; и др.]. Профессиональная Я-концепция, понимаемая как «финальная точка вектора развития самоотношения (эмоциональный компонент) и как аккумулирующий результат для синтеза всех представлений о себе (когнитивный компонент)» [Рикель, 2012, с. 88], изучалась в исследовании как интегративный конструкт, включающий в себя, в частности, карьерные ориентации, ориентации на горизонтальную и вертикальную карьеру, профессиональную идентичность, самоэффективность и представления о карьере.

Методы

Выборка

В исследовании приняли участие сотрудники четырех отделов различных организаций, отобранных по критериям: (а) возможности вовлечения всех сотрудников отдела в исследование; (б) наличия совместной истории взаимодействия в рамках отдела; (в) преобладания молодого или среднего возраста среди сотрудников отдела; (г) менеджмента как основной профессиональной деятельности сотрудников отдела; (д) стажа (общетрудового, профессионального и организационного). Выборка составила в целом 125 человек (64 мужчины, 61 женщина) в возрасте от 20 до 55 лет (средний возраст – 30,5 года, медиана – 27 лет).

Методики

В исследовании использовались: (1) авторская методика определения успешности карьеры методом самооценки и внешней оценки; (2) авторская методика «Отношение к карьере и карьере в организации»; (3) методика определения деятельностной и социальной самоэффективности (М.Шеер, Дж.Маддукс, адаптация А.В.Бояринцева); (4) опросник «Карьерные ориентации» Э.Шейна в адаптации А.А.Ждановича [Жданович, 2005]; (5) опросник «Возможности реализации карьерных ориентаций» (В.Доминьяк); (6) методика «Кто я» М.Куна и Т.Макпартленда [Бурлачук, Морозов, 2002]; (7) тест профессиональной идентичности «МИПИ» [Шнейдер, 2007]; (8) «Опросник организационной культуры ОКС» (С.Глейзер, адаптация С.А.Липатова).

В авторской методике определения успешности карьеры каждому из респондентов предлагалось оценить степень «успешности карьеры», как своей, так и своих коллег по данному отделу вне зависимости от конкретной занимаемой должности по шкалам: «Карьерный рост», «Материальные вознаграждения», «Профессионализм», «Деловые контакты», «Общая успешность карьеры». Также в данной методике респондентам предлагалось сделать прогноз относительно «потенциальной успешности» по тем же шкалам.

Методы анализа данных

Обработка данных по всем методикам проходила в программах MS Excel 2010 и SPSS 18.0 с использованием частотного и корреляционного анализа (статистические коэффициенты корреляции Спирмена и Пирсона, однофакторный дисперсионный анализ ANOVA, непараметрический критерий Манна–Уитни).

Результаты

В данной статье представлены результаты, отражающие выявленные взаимосвязи, согласно которым переживание успешности собственной карьеры и карьеры окружающих опирается на профессиональную Я-концепцию и представления о профессиональной Я-концепции коллег.

Было выявлено, что оценки успешности карьеры (самооценки и экспертные оценки) во всех организациях положительны (≥ 4 баллов по шкале от «1» до «6», где «6» соответствует максимальной, а «1» – минимальной оценке успешности), однофакторный дисперсионный анализ не выявил значимых различий между организациями ни по одному виду оценок успешности карьеры (уровень значимости $p = 0,05$). В этом же контексте важным результатом является то, что самооценки и экспертные оценки не связаны между собой на значимом уровне ни по одному из критериев оценки успешности карьеры (уровень значимости $p = 0,05$), кроме оценки успешности деловых контактов.

Эти результаты позволили нам предположить и – позднее – подтвердить гипотезу о разных стандартах и критериях оценивания успешности карьеры, условно применяемых к себе и к окружающим людям. Эти факты стали для нас первыми доказательствами высокой степени субъективизма в переживании успешности; в качестве причин таких оценок нами была обозначена ориентация на внутриорганизационную, а не на общепринятую или другую эталонную систему координат при оценивании успешности.

Отношение сотрудников организаций к карьере раскрывается при ответе на следующие вопросы. При определении успешной карьеры «в общепринятом смысле» и успешной карьеры «лично для себя» значительная часть респондентов говорили о материальных критериях (50,7% и 34,7% – упоминания карьерного роста и руководства, 49,3% и 44% – упоминания финансовых достижений, соответственно).

Однофакторный дисперсионный анализ (уровень значимости $p = 0,05$) выявил различия при определении успешной карьеры «для себя», когда респонденты также называли внутреннюю гармонию (44%) и профессионализм (28%). Респонденты в общем и целом разделяют социально принятые критерии карьерного успеха (организационное продвижение и высокие доходы), однако они также говорят о важности лично для них высокой профессиональной подготовки и чувства удовлетворенности от своей работы.

Полученные данные подтвердились при оценке респондентами важности конкретных шкал карьерного развития. Самым важным в успешной карьере респонденты называли «профессиональное развитие» (средний балл по выборке (M) 6,39 на шкале от «1» до «7»: стандартное отклонение (SD) – 0,928) и общую успешность карьеры (M = 6,35, SD = 0,951). В плане показателей успешной карьеры, которых «реально добиться в организации», 70,7% респондентов также говорят о «профессиональном развитии», 13,3% – о «выстраивании обширной сети деловых контактов» и лишь 10,7% – о «карьерном росте» и 5,3% – о «заработках».

Как видно из этих данных, большинство сотрудников видят профессиональный рост самым реальным

критерием успеха, которого можно добиться в организации. При этом лояльность респондентов организации нельзя назвать высокой: об абсолютной лояльности заявляют лишь 20% респондентов (от общей выборки), притом что 40% (в условиях отсутствия анонимности опроса) открыто говорят о готовности сменить работу в случае более интересных карьерных предложений.

При анализе данных о связи различных параметров профессиональной Я-концепции и оценок успешности карьеры были зафиксированы следующие результаты.

Абсолютное большинство положительных экспертных внешних оценок успешности карьеры присваивается сотрудникам, демонстрирующим карьерные якоря, которые условно связаны с ориентацией на горизонтальную карьеру: «Профессиональная компетентность» (коррелирует с положительными экспертными оценками по шкалам «Общая успешность», коэффициент корреляции Пирсона $r = 0,201$; уровень значимости $p = 0,033$; «Служение», коррелирует с положительными экспертными оценками по шкалам «Карьерный рост», $r = 0,156$, $p = 0,049$), «Финансовые достижения» ($r = 0,158$, $p = 0,037$) и пр.

Более того, экспертные оценки успешности по трем критериям – «Профессионализм» ($0,160$; $0,037$), «Финансовые достижения» ($r = 0,221$, $p = 0,026$), «Общая успешность» ($r = 0,186$, $p = 0,041$) – положительно связаны с комплексной ориентацией на горизонтальную карьеру.

Помимо этого, при разговоре об отношении к карьере те сотрудники, чьи успехи в карьерном росте ($r = 0,235$, $p = 0,043$) и финансовых достижениях ($r = 0,232$, $p = 0,045$) были признаны более значимыми коллегами, также говорили о большей важности именно профессиональной составляющей в их карьере.

С другой стороны, сотрудники, оценивающие свои успехи в финансах как потенциальные, ориентированы на такие карьерные «якоря», как «Организаторская компетентность» ($r = 0,533$, $p = 0,000$), «Вызов» ($r = 0,310$, $p = 0,009$), «Предпринимательская креативность» ($r = 0,390$, $0,001$). В целом сотрудники, положительно оценивающие свой потенциал успешности в финансовых достижениях ($r = 0,450$, $p = 0,000$), в карьерном росте ($r = 0,421$; $p = 0,000$) и в карьере в целом ($r = 0,503$, $p = 0,000$), стремятся к строительству скорее вертикальной, а не горизонтальной карьеры.

Обсуждение

Таким образом, важным выводом, который можно сделать, является наличие прямой связи между оценками успешности коллегами и стремлением к строительству профессионально ориентированной карьеры с важным содержательным аспектом, подразумевающим взаимодействие с людьми и помощь им. В этом смысле, напомним, горизонтальная карьера противопоставляется вертикальной, которой присуще традиционное классическое стремление к росту по карьерной лестнице, расширению руководящих и организаторских обязанностей, конкуренция.

Ориентация на вертикальную карьеру положительно связана с самооценкой потенциальной успешности (по четырем критериям), что можно легко объяснить следующим образом: люди, уверенные в своем потенциальном успехе в будущем, вероятно, подвержены стереотипному восприятию данного успеха, эталоном которого является классическая ориентация на достижения, то есть на менеджмент («Организаторская компетентность»), предпринимательство («Предпринимательская креативность»), конкуренцию («Вызов») и, таким образом, скорее на вертикальную, нежели чем горизонтальную карьеру.

Другой тенденцией, получившей свое отражение в результатах и также связанной с противопоставлением вертикальной и горизонтальной карьеры, стали различия в субъективном переживании успешности своих текущих актуальных и будущих карьерных достижений. В частности, было выявлено, что, точно так же, как и в случае с экспертными оценками и самооценками, эти переживания опираются на различные стандарты и критерии оценок. Интересно, что наиболее важными критериями успешной карьеры для себя на данном этапе респонденты чаще называли профессиональное развитие и общую успешность, нежели успехи в финансах, деловых контактах или карьерный рост.

Важно, что, несмотря на фактор социальной желательности, многие сотрудники признаются в том, что не всегда уверены в возможности выстраивания успешной карьеры в данной организации, и признаются в отсутствии лояльности к ней. Вероятно, именно в таких условиях основным критерием успешной карьеры в конкретных организациях, где они работают, в общем и целом признается профессиональное развитие.

Общим интересным выводом здесь может стать противопоставление респондентами общепринятых «материальных» стандартов успешной карьеры и успешной карьеры в организациях, где они работают, где профессиональное развитие является самым важным критерием успеха. Этот критерий разделяется большинством опрошенных в их определении успешной карьеры для себя на данном этапе, но поскольку для них не менее важны финансовые и карьерные достижения (как стандарты карьерного потенциала в будущем), а также ориентации на возможность свободной интеграции различных стилей жизни (IV место в рейтингах «якорей» карьеры), а также конкуренция (II место) и предпринимательская креативность (III место), то они не уверены в возможности выстраивания успешной карьеры на базе этих компаний, и их лояльность этим компаниям не очень высока.

Возможно, именно тот факт, что опрошенные нами респонденты рассматривают свои организации как временные «площадки» лишь для профессионального развития, делает классические критерии финансов и карьерного роста меньшими показателями успеха в организации, чем деловые контакты, которые могут быть полезной «ступенью» в дальнейшем карьерном развитии.

Высокие места в индивидуальных рейтингах таких традиционно низких для исследований последних десятилетий в российском обществе (Никифоров, 2004) карьерных ориентаций, как «Предпринимательская креативность» («отвечает» за свободу выбора, желание работать на себя), «Вызов» (конкуренция, преодоление препятствий), «Интеграция различных стилей жизни» (возможность для уделения времени семье и «нерабочим» сферам жизни), могут обозначать новый, наметившийся в последнее время тренд принципиально иной оценки успешности карьерного развития.

Резкий рост популярности такого явления, как дауншифтинг, обозначающего в общем и целом стратегию «жизни ради себя», как правило, сопровождающейся отказом от стремления к пропагандируемым общепринятым благам наподобие постоянного увеличения материального капитала, карьерного роста и т.д. [Прихидько, 2008] и «ответное» стремление организаций обеспечить для своих сотрудников условия работы в соответствии с идеологией так называемого work-life balance могут быть индикаторами наступления нового этапа отношения к карьере, когда переживание успешности все меньше опирается на традиционные «материальные» формы ее оценки.

Выводы

В данном исследовании получены результаты, согласно которым сотрудники оценивают себя успешно, если в составе их профессиональной Я-концепции преобладают установки на вертикальную карьеру; в это же время коллеги оценивают как успешных тех сотрудников, кто ориентирован на «горизонтальное» развитие. При этом в структуре профессиональной Я-концепции сотрудников успешность по финансовому критерию и критерию карьерного роста (условно «вертикальные» критерии) занимают важнейшие места не в настоящем, а в будущем времени.

Исходя из данных результатов, еще нельзя сделать полностью обоснованный вывод о смене парадигмы субъективного переживания успешности, в том числе карьерного развития. Однако уже на полученных данных на примере различных организаций можно констатировать наличие тенденции к усложнению и развитию существующих моделей успешности, когда переживание успеха не может опираться на единые, заданные извне, «объективные» материальные стандарты достижений.

Финансирование

Исследование выполнено при поддержке гранта Российского гуманитарного научного фонда, проект 12-06-00731 «Переживание социальных проблем представителями различных социальных групп»

современного российского общества».

Литература

Базаров Т.Ю. Организационный контекст управления персоналом. В кн.: Социальная психология. Хрестоматия. М.: Аспект Пресс, 2003. С. 311-326.

Богатырева О.О. Психологические предпосылки карьерного роста. Вопросы психологии, 2008, No 3, 92-98.

Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. СПб.: Питер, 2002.

Василюк Ф.Е. Психология переживания. М.: Моск. гос. университет, 1984.

Гришина Н.В. Жизненные сценарии: нормативность и индивидуализация. Психологические исследования, 2011, 3(17), 6. <http://psystudy.ru>

Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала. Воронеж: МОДЭК, 2004.

Джанерьян С.Т. Системный подход к изучению профессиональной Я-концепции. Вестник Оренбургского государственного университета, 2005, No. 4, 162-169.

Еремин Б.Л., Базаров Т.Ю., Аксенова Е.А. Управление персоналом. М.: Юнити, 2007.

Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. М.: ИП РАН, 2008.

Жданович А.А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: дис. ... канд. психол. наук. Высшая школа экономики, Москва, 2005.

Могилевкин Е.А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007.

Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003.

Прихидько А.И. Дауншифтинг как социально-психологический феномен. Психологические исследования, 2008, 1(1), 7. <http://psystudy.ru>

Никифоров Г.В. (Ред.). Психология менеджмента. СПб.: Питер, 2004.

Рикель А.М. Профессиональная Я-концепция и организационная культура как факторы успешной карьеры: дис. ... канд. психол. наук. Московский государственный университет им. М.В.Ломоносова, Москва, 2012.

Хаммер Я. Профессиональный успех и его детерминанты. Вопросы психологии, 2008, No. 4, 147-153.

Чернышев Я.Л. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика. Мир психологии, 2008, No. 2, 221-232.

Шнейдер Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. М.: Моск. психол.-соц. институт, 2007.

Betz N. Self-concept theory in career development and counseling. Career Development Quarterly, 1994, 43(1).

Boudreau J. W., Boswell W.R., Judge T.A. Effects of personality on executive career success in the United States and Europe. Journal of Vocational Behavior, 2001, 58(1), 53–81. doi:10.1006/jvbe.2000.1755

Bozionelos N. The relationship between disposition and career success: A British study. Journal of

Occupational and Organizational Psychology, 2004, 77(3), 403–420.

Erdogan B. Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel Psychology*, 2004, 57(2), 305-332.

Gelissen J., de Graaf P. M. Personality, social background, and occupational career success. *Social Science Research*, 2006, 35(1), 702–726.

Godshalk V.M., Sosik J.J. Aiming for career success: The role of learning goal orientation in mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 2003, 63(3), 417-437.

Judge T.A. The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across life span. *Personnel Psychology*, 1999, 52(3), 621-652.

Schein E. *Career anchors: self-assessment*. San Francisco: Pfeiffer, 2006.

Seibert S.E., Crant, J.M., Kraimer, M.L. Proactive personality and career success. *The Journal of Applied Psychology*, 1999, 84(3), 1-21.

Super D. A life-span, life-space approach to career development. In: Brown D., Brooks L. (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass, 1990. pp. 197-261.

Sutin A., Costa P., Miech R., Eaton W. Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations. *European Journal of Personality*, 2009, 23(2), 71–84.

Weng Q., McElroy J. Vocational self-concept crystallization as a mediator of the relationship between career self-management and job decision effectiveness. *Journal of Vocational Behavior*, 2010, 76(2), 234–243.

Поступила в редакцию 21 марта 2013 г. Дата публикации: 26 апреля 2013 г.

[Сведения об авторах](#)

Рикель Александр Маркович. Кандидат психологических наук, ассистент, кафедра социальной психологии, факультет психологии, Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, ул. Моховая, д. 11, стр. 5, 125009 Москва, Россия.
E-mail: a.m.rikel@gmail.com

Тихомандрицкая Ольга Алексеевна. Кандидат психологических наук, доцент, кафедра социальной психологии, факультет психологии, Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, ул. Моховая, д. 11, стр. 5, 125009 Москва, Россия.
E-mail: tihomandr@rambler.ru

[Ссылка для цитирования](#)

Стиль psystudy.ru

Рикель А.М., Тихомандрицкая О.А. Особенности переживания успешности «вертикальной» и «горизонтальной» карьеры сотрудниками организаций. *Психологические исследования*, 2013, 6(28), 10. <http://psystudy.ru>

Стиль ГОСТ

Рикель А.М., Тихомандрицкая О.А. Особенности переживания успешности «вертикальной» и «горизонтальной» карьеры сотрудниками организаций // *Психологические исследования*. 2013. Т. 6, № 28. С. 10. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: чч.мм.гггг).

[Описание соответствует ГОСТ Р 7.0.5-2008 "Библиографическая ссылка". Дата обращения в формате "число-месяц-год = чч.мм.гггг" – дата, когда читатель обращался к документу и он был доступен.]

Адрес статьи: <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n28/810-rikel28.html>

[К началу страницы >>](#)