

Современные подходы к изучению сущности карьеры и философии управления

Майра Ж. Кожамжарова¹, Гаухар Г. Ахметова²,
Мира М. Манасова^{3*}, Салтанат С. Аубакирова⁴

^{1, 2, 4}Торайгыров университет, Павлодар, Казахстан

³Карагандинский университет им. академика Е.А. Букетова, Караганда,
Казахстан

*Автор для корреспонденции:

³sayabek-mira@mail.ru

¹<https://orcid.org/0000-0001-7812-7114>

²<https://orcid.org/0000-0002-2904-3819>

³<https://orcid.org/0000-0002-6562-7854>

⁴<https://orcid.org/0000-0001-7894-6208>

DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-7255-2023-144-3-219-231>

Аннотация. В данной статье исследуется роль и проблемы карьеры, карьерного успеха в жизни современного человека, приводится обзор определенных карьеры, карьерной идентичности, карьерной адаптации, карьерного успеха и философии управления. В отечественной науке определение данных базовых терминов, раскрытие сущности карьеры, задачи и направления карьерного развития находятся на стадии формирования и требует комплексного межпредметного исследования и рассмотрения на стыке различных теоретических подходов с позиции социологии, психологии, экономики, философии, менеджмента. Сложность и многогранность категориального аппарата карьерного развития обусловлена также процессами глобализации, технологизации, увеличением продолжительности жизни современного человека и радикальной трансформацией рынка труда. Установка современного мира на карьерный успех, финансовую независимость и социальное признание требуют от человека формирования и развития особых профессиональных и личностных качеств, обеспечивающих их достижение. Особенность современного состояния карьерного выбора заключается в изменении мировых трендов профессионального ландшафта, где карьерный успех зависит не только от правильного выбора профессий, но и от умения конструировать и управлять карьерой. В формировании траекторий карьерного успеха важно знание востребованных навыков и компетенций на современном рынке труда, являющегося важным условием в карьерном продвижении. Необходимость понимания новых тенденций и смыслов многополярного карьерного мира привлекает большое количество исследователей к изучению проблем и сущности карьерного успеха.

Ключевые слова: карьера; карьерное консультирование; карьерный успех; карьерная идентичность; карьерная адаптация; атлас новых профессий; управление карьерой; философия управления; карьерная стратегия.

Received 10 March 2023. Revised 25 March 2023. Accepted 30 July 2023. Available online 15 September 2023.

For citation:

Kozhamzharova M.Zh., Akhmetova G.G., Manassova M.M., Aubakirova S.S. Modern approaches to the study of the essence of career and philosophy of management // Bulletin of the L.N. Gumilyov ENU. Historical sciences. Philosophy. Religion Series. 2023. – Vol. 144. – №. 3. – P. 219-231. DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-7255-2023-144-3-219-231>

Для цитирования:

Кожамжарова М.Ж., Ахметова Г.Г., Манасова М.М., Аубакирова С.С. Современные подходы к изучению сущности карьеры и философии управления // Вестник ЕНУ им. Л. Гумилева Серия Исторические науки. Философия. Религиоведение. – 2023. – Т. 144. – №. 3. – С. 219-231. DOI: <https://doi.org/10.32523/2616-7255-2023-144-3-219-231>

Введение

Современный мир изменился в темпоральном отношении и соответственно произошли изменения в настроениях в среде работающих, что имплицитно заставляет современников по новому посмотреть на собственные перспективы карьерного роста.

Современный динамичный мир с одной стороны дает возможность более быстрому карьерному росту, примеры тому: довольно успешные молодые бизнесмены и менеджеры, с другой стороны гонка за успехом в политическом, материальном, социальном и других аспектах часто приводит к моральной неудовлетворенности, тупику, потери смысла.

В настоящее время понятие карьера – не является скучной номенклатурной данностью. В связи с этим определение данного понятия наполняется новыми смыслами. Понятие «карьеры» на разных языках мира имеет различное семантическое наполнение, например, во французском языке это – «поприще, профессия и каменоломня», в испанском – «беговая дорожка, путь следования, а в русском языке означает – «продвижение по службе» и др. Существует множество определений понятия «карьера» и нет необходимости их всех представлять в рамках данной статьи. Авторская позиция в определении исследуемого понятия разделяет взгляды Мусиной – Мазновой Г.Х., которая определяет карьеру «жизненный путь человека представляет собой общую концепцию его естественного развития, осознанного применения психофизиологических характеристик, ценностных ориентаций и социального опыта. В этом пути человек имеет возможность выбора, формирования

и развития своей профессиональной деятельности, обладая необходимыми свойствами, знаниями, навыками, личностными качествами и ценностными ориентациями, которые требуются для успешного выполнения данной деятельности. Этот процесс способствует максимальной самореализации человека в его жизни» (Мусина – Мазнова, 2008).

Карьеризм (карьерист), есть крайнее проявление рассматриваемой проблемы, где на пути к личному успеху нивелируются общечеловеческие ценности, нормы морали и идеалы общества.

В семантическом отношении часто под понятием карьера люди понимают продвижение по карьерной лестнице, рост должности, зарплаты, статуса, денег, которая сопровождается профессиональным саморазвитием, самоутверждением, успехом понимаемым как признание и уважение окружающих.

Философский контекст понятия карьера, карьерного роста выражается через духовный аспект, который заставляет человека задумываться о личностном развитии с гуманистической позиции (смысл, ценность, осознание себя и своих возможностей как личности, человека и др.).

В классических представлениях карьерного роста пик успешности как правило, приходился на зрелый возраст, а точнее – ближе к пенсионному периоду. В современном высокотехнологичном мире пик карьерного роста стал значительно моложе и достигает возраста 30-35 лет, это – средний возраст современных успешных менеджеров. Однако только рыночное понимание карьерного успеха как результата успешной продажи себя за высокую стоимость, где инвестирование в духовно-личностное развитие вынесено за его рамки, в конечном счете приводит к

духовной пустоте, когда на определенном этапе деньги и их объем теряют свою значимость, наступает духовный кризис и ощущение бессмысленности всего того, что делает человек.

Именно таким конфликтом ценностей обусловлена актуальность и необходимость обращения к данной проблеме.

Материалы и методы

Казахстанское исследовательское поле управления карьерой, карьерного движения находится на уровне организационного становления в связи с чем и формирование комплексной методики исследования данной проблемы также находится на стадии формирования.

Поэтому в рамках организационного становления проблемы авторами были применены методы: сравнительного и герменевтического анализа научных текстов для определения терминов «карьерный успех», «карьерная идентичность», «карьерная адаптация», «философия управления». На определенных этапах в соответствии с решаемыми задачами также использовались такие методы как логический, структурно-функциональный анализ, методы индукции и дедукции, а также экспертных оценок, используемых в фокусе системного подхода к рассматриваемой области проблем.

Цель статьи – в рамках карьерного движения изучить теоретические подходы к пониманию таких категориальных понятий как карьера, карьерный успех, карьерная адаптация, карьерная идентичность, философия управления в современном социо-гуманитарном исследовательском поле.

Обсуждение

В настоящее время в исследовательском пространстве Казахстана проблема развития карьеры, карьерного роста и успеха приобретает наибольшую актуальность. На постсоветском пространстве, в том числе в Казахстане, данная проблема чаще рассматривается через призму карьерного консультирования и профориентационной

работы среди обучающихся или государственных служащих.

Например К. Сыздыкова отмечает, «роль государства в профессиональной ориентации школьников только начинает развиваться. В современном обществе существует неотложная потребность в развитии системы профориентации, поскольку сохраняется состояние, которое может иметь негативные последствия для экономики страны в целом. Осознавая эту проблему, государство признает важность создания эффективных механизмов и программ, которые помогут школьникам осознанно выбирать свой профессиональный путь и развивать необходимые навыки и квалификацию. Развитие системы профориентации становится важным фактором для обеспечения успешного будущего как для отдельных личностей, так и для всего общества» (Сыздыкова, 2018).

Ранее, в столь недалеком советское прошлое и в начале XXI века, выпускники школ, выбирая специальность в вузе тем самым определяли и свою профессионально – карьерную траекторию на всю жизнь, при этом понятия профессия и карьера отождествлялись. В последнее десятилетие карьера понимается в большей степени как процесс, который не всегда связан с полученным образованием и специализацией, более того, успешность карьеры не может опираться только на полученные знания по одному профессиональному направлению. Быстрая устареваемость знаний привела к пониманию того, что карьера – это не конечный результат, скорее осознанно управляемый самим индивидом процесс длиною в жизнь «lifelong learning» (LLL), при котором не просто возможно, но желательно неоднократно менять и комбинировать профессиональные сферы деятельности, чтобы открывать новые возможности для карьерного движения, именно поэтому в большей степени карьера, а не одна профессия является определяющим трендом развития современного, в том числе и казахстанского общества. «Карьеру больше не выбирают, но конструируют через серию выборов в

течение жизни – это «самоуправляемый биографический проект» каждого человека (Минина, 2021).

Однако в связи со слабой информированностью молодежи о профессиональном и карьерном ландшафте современного рынка труда и как следствие, неопределенности выбора или недооформленности карьерных устремлений, обучающиеся замыкаются только на профессиональных знаниях, нередко неконкурентоспособных, не понимая нюансов карьерного развития, что негативно сказывается как на их личном социально-экономическом статусе, так и в целом всей страны. В Казахстане одним из первых шагов и способов решения пробелов в информированности о появлении новых профессий и изменениях в потребностях рынка труда является «Атлас новых профессий» (Об Атласе, 2019), предложенный Саясат Нурбеком. «Атлас новых профессий и компетенций представляет собой компиляцию профессий, которые, по мнению экспертов, уже востребованы или появятся в течение ближайших 5-10 лет. Этот сборник предоставляет информацию о новых трендах и развитии в мире труда, а также помогает людям получить представление о будущих возможностях и потребностях на рынке труда. Атлас новых профессий и компетенций служит ценным ресурсом для тех, кто стремится к обновлению своих навыков и выбору перспективной профессиональной траектории. При этом учет мировых трендов профессионального ландшафта в сфере IT, биотехнологий, искусственного интеллекта гармонично сочетается с региональными особенностями и потребностями рынка труда, географической локацией, ростом населения, экологическими проблемами, промышленными оборотами, развивающимися технологиями, социально-экономическим уровнем развития каждого региона. Материалы, представленные в Атласе профессий, основаны на применении методологии технологического Форсайта для прогнозирования будущего. Технологический Форсайт позволяет

определить, какие навыки и квалификация будут наиболее востребованы с потенциально передовыми технологиями и интересами. В Атласе новых профессий представлено описание трех групп профессий:

– в первой группе представлены профессии, которых еще нет, но существует высокая вероятность их появления в ближайшее время;

– во второй группе представлены трансформирующиеся профессии, которые уже существуют, но подвергаются существенным изменениям;

– в третьей группе представлены исчезающие профессии, то есть профессии, которые либо уже не востребованы в настоящее время, либо перестанут быть востребованными в ближайшем будущем.

По мнению Саясат Нурбек, Атлас полезен не только для обучающихся, но и работающих специалистов: «Атлас новых профессий играет важную роль в прогнозировании потребностей в различных компетенциях в различных отраслях экономики. Это способствует точному разработке стратегических программ развития. Кроме того, Атлас повышает осведомленность и заинтересованность населения в области повышения квалификации и обучения актуальным навыкам и профессиям, которые будут востребованы в будущем. Благодаря этому общество становится лучше подготовленным и способным адаптироваться к изменениям в мире труда» (Для чего был создан Атлас новых профессий, 2021).

При этом в процессе обучения необходимо акцентировать внимание обучающихся на понимании карьерного движения, то есть нельзя ограничиваться только сделанным выбором профессии или специальности, необходимо продвигать идею продолжения образования для достижения сбалансированной счастливой жизни и карьерного успеха через карьерную идентификацию и адаптацию.

Данный подход разработки проблемы развития карьеры через призму карьерного успеха, карьерной идентичности, карьерной адаптации актуализируется

и рассматривается в зарубежных исследованиях со второй половины XX века.

На начальных этапах исследования под «карьерным успехом» понимали достижения в карьере, то есть связывали с индивидуальными положительными результатами достигнутыми человеком в профессиональной сфере.

Традиционно успех карьеры описывали как совокупность взаимодействий между социальными нормами, организационным, индивидуальным поведением и методами работы (Seibert, Kraimer, 2001).

В настоящее время успех в карьере описывается как совокупность психологических и положительных результатов работы на основе опыта работы человека (Sołowiej, Cheung, Li-Chan, 2014). Таким образом понятие карьерного успеха предполагает объективную и субъективную сторону рассмотрения (Hennequin, 2007). Объективные перспективы карьерного успеха рассматриваются через такие моменты, как уровень служебного положения, престижное место работы, должность, заработная плата, опыт работы, уровень образования. Это элементы, которые имеют решающее значение для успеха (Feldman, 2010).

Субъектная составляющая карьерного успеха включает удовлетворенность работой, самореализацию, достижения, которые человек может иметь в своей работе или карьере (Dries, N., 2011). А также такие субъективные идентифицируемые параметры как время для себя, статус, общение, безопасность, баланс между работой и личной жизнью, а также удовлетворенность работой (Friedman, Greenhaus, 2000).

Интересным в отношении карьерного успеха представляется теория Холланда о профессиональных типах, с которой перекликается теория исключений и компромисса Л. Готфредсон (Gottfredson, Holland, 1966).

На наш взгляд данные теории способствовали рассмотрению проблемы карьерного успеха как социально – психологического феномена. Так как авторы предполагают, что при выборе профессий люди склонны искать ту рабочую среду,

которая будет соответствовать их типам личности и удовлетворению от выбранной карьеры, напрямую зависит от совместимости рабочей ситуации и стиля личности человека. По Холланду удовлетворенность карьерой достигает своего наивысшего уровня, когда типы личности и рабочая среда соответствуют друг другу. А для этого, то есть принятия обоснованного решения о карьере, важно, чтобы люди имели адекватные знания о себе и о профессиональных требованиях (Holland, 1973).

В отношении проблемы карьерной идентичности следует отметить, что впервые она была разработана психологом Эриксоном на базе теории «эго-идентичности» в рамках теории развития личности, в которой указывалось, что люди сталкиваются с конфликтами на уровне самоидентификации и выполняемой роли (Bauer, Snyder, 1972). Определение личностного самосознания и формирование Я-концепции в этот период называют самоидентификацией (Drummond, 2021). Но с тех пор, не смотря на множество существующих исследований, единого определения понятия «карьерной идентичности» по настоящее время не сформировалось. (Creed, Kaaya, Hood, 2020).

Но несмотря на это, точкой единения различных определений карьерной идентичности является то, что все они указывают ее влияние на развитие как профессий, так и карьеры. Если на ранних этапах исследования проблемы карьерной идентичности больше ориентировались на описание самой профессии, то по мере расширения проблемы, понятие «карьерной идентичности» перестало органичиваться рамками профессий и под ней стали понимать индивидуальную идентичность и взгляды на карьеру своей жизни. Так в исследовательском поле закрепился термин «карьерная идентичность».

Также важной составляющей в исследовании развития карьеры является идея карьерной адаптации, где последняя обычно рассматривается как важный ресурс для эффективного развития карьеры, корректных ответов на карьерные

препятствия и повышения индивидуального удовлетворения (Zacher, 2014).

Концепция карьерной адаптируемости была предложена американским специалистом Супер Д.Е. и связана с планированием карьеры. Большой вклад в разработку карьерной адаптации внес Критс который ввел понятие профессиональной зрелости, тем самым вытеснив понятие «карьерная адаптация» (Crites, 1974). Но постепенно исследователи Супер Д.Е. и Кназель Е.Г. поняли, что понятие «карьерная адаптация» имеет определенные ограничения в понимании карьерного роста во взрослом возрасте (Super, Knasel, 1981). Таким образом к концу XX века «концепция зрелости» была постепенно заменена на концепцию «карьерная адаптация». (Super, Thompson, Lindeman, 1988). Новым поворотом в исследовании карьерной адаптации является исследование Савицкас, который в 2005 году уточнил и расширил теорию построения карьеры и выделил 4 параметра в развитии карьерной адаптации: забота о карьере, контроль над карьерой, карьерное любопытство и уверенность в карьере. Под заботой о карьере рассматривается интерес человека к будущему развитию своей карьеры. Под карьерным контролем понимают субъективный фактор, то есть устремление человека к будущему развитию карьеры. Под карьерным любопытством понимается активная вариативность устремлений человека к самосовершенствованию и трудоустройству во время развития карьеры. Карьерная уверенность относится к силе духа человека и под ней понимают преодоление препятствий человеком в достижений своих карьерных целей. Таким образом, согласно Савицкасу, карьерная адаптация – это тип психологического ресурса, который позволяет людям справляться и мобилизовать психологическую энергию при столкновении с карьерными обязанностями, проблемами и изменениями, а также с событиями карьерного кризиса в процессе карьерного роста (Savickas, 2005).

Кардинальные и непредсказуемые изменения во внешнем мире предполагают

анализ карьеры и карьерного роста не только с позиции карьерной идентичности и карьерной адаптируемости человека к организации, но в контексте понимания сущности философии управления как явления в целом, так и особенностей философии управления в той или иной стране и конкретной организации. Принимая во внимание тот факт, что именно «риск и неопределенность являются важнейшими факторами современного управления», (Диев, 2022) тем не менее следует помнить о том, что современное управление играет ключевую роль в трансформации общества и оказывает значительное воздействие на его развитие (Философия управления: проблемы и стратегии, 2010).

Но, поскольку анализ философии управления в историко-культурном, экономическом, социологическом и психологическом аспектах требует отдельного исследования, в рамках данной статьи следует обозначить только общие контуры определения понятия «философии управления». Авторы статьи обращаются к концептуальным подходам В.М. Розина, изучающему вопрос о том, как определить предмет философии управления, в своем исследовании «Философия управления: основные направления, предмет, сущность управления». Автор предлагает, что философ управления должен выполнить три задачи. Во-первых, он должен обладать критическим мышлением и способностью критиковать существующие неудовлетворительные подходы к изучению управления. В рамках философии управления вторым важным аспектом работы является формирование сущности управления, которое включает несколько направлений исследования:

– одним из важных аспектов в области философии управления является проведение сравнительного анализа концепций управления, особенно в отношении подходов и основных методов мышления;

– исследование эволюции основных типов управления, которые сформировались в ходе исторического развития культуры;

– создание собственных управленческих концепций, которые включают не только сущность управления, но и различные его виды и подходы.

Третья сфера исследования занимается анализом широкого спектра реальности, оказывающего влияние на различные типы управления и их эволюцию. В рамках этого направления проводится философско-методологический анализ таких важных тем, как язык, общество, личность, власть, социальные институты и другие. Важным аспектом является изучение мегатенденций современности, представлений о будущем, стратегий социального взаимодействия, форм социальной жизни и социальной эволюции».

Именно такой глубокий философско-методологический подход позволяет уловить тонкие нюансы отличий в механизмах управления и основных паттернах современной карьерной стратегии каждого государства и найти общие черты в философии управления как целостной системе.

В современных исследованиях в отношении зарубежного опыта управления поведением человека в организации, выделяют три модели, предлагаемые разными странами: европейская, американская и японская (Давыдова, Карпова, Рябова, Тарасова, 2018).

В конце XIX – начале XX века, в период экономического подъема в США, возникла современная американская модель управления, основанная на принципах «научного менеджмента» Фредерика Тейлора. Основной принцип этой модели заключается в рационализации производства, что проявляется в высокой степени специализации работников и четком разграничении их обязанностей. Философия управления персоналом в американской модели управления, в большей степени, основана на традициях конкуренции и поощрении индивидуализма работников, с явным фокусом на прибыль компании. Уровень дохода работника напрямую зависит от успехов компании в достижении прибыли.

В японской модели управления основной принцип состоит в уважении

«человеческого потенциала», придерживании традиций и ценностей, таких как уважение к старшим, коллективизм, всеобщее согласие и патернализм. Важные характеристики этой модели включают преданность идеалам компании, пожизненный найм сотрудников в крупных организациях, предоставление работникам всей необходимой информации и признание их значимости. Работники осознают свою причастность к общей цели и чувствуют меру своей ответственности.

Существенное отличие европейской модели современного управления заключается в способности сохранять самостоятельность в сфере управления, то есть единым признаком европейского управления персоналом можно считать децентрализацию: каждое подразделение имеет свободу в выборе собственной политики, в то время как на уровне руководства предоставляются общие контуры, миссия, рекомендации и ориентиры.

На самом деле моделей управления существует большое количество, некоторые из них на практике имеют гибридный синтезированный формат, на это влияет и специфика деятельности самой организации (медицинская, военная, развлекательная, образовательная и др.), региональные особенности, базовые принципы культуры менеджмента, стратегическое видение руководством, целевые установки и задачи, совместно вырабатываемые ценности и мотивационная политика и др.

Организационно философия управления не только требует готовых профессиональных качеств от работников при найме, но и способствует формированию определенных профессиональных и личностных компетенций для карьерного успеха своих сотрудников. Происходит длительный и качественный период взаимной карьерной адаптации. В рамках всех моделей управления возможны различные типы профессионального развития карьеры: «должностная, профессиональная,

вертикальная, внутриорганизационная, горизонтальная, десантная, карьера-молния, неспециализированная, медленная, межорганизационная, нормальная, потенциальная, реальная, скоростная, специализированная карьера, ступенчатая карьера центростремительная, скрытая» (Мусина-Мазнова, 2011).

Но все эти разнообразные варианты карьерного развития в целом подпадают под несколько основных трендов и стратегий достижения успеха в карьере. В статье Агафоновой В.П. представлены (Агафонова, 2016) несколько направлений профессионального развития, которые представлены в рисунке 1:

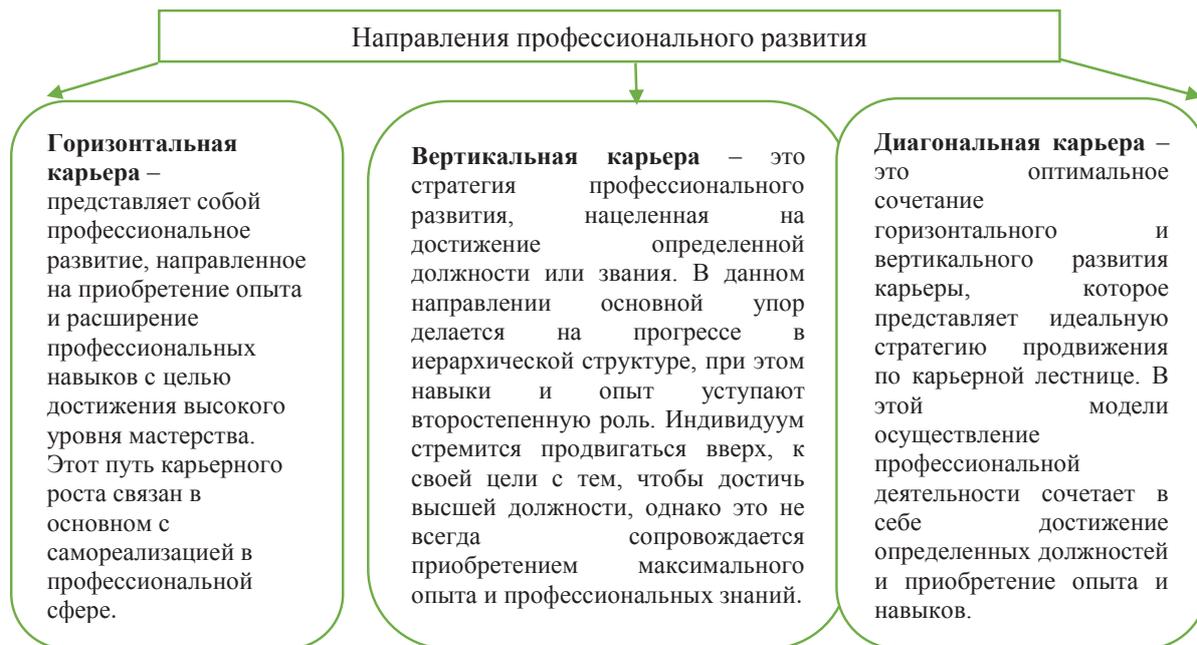


Рисунок 1. Направления профессионального развития по В.П. Агафонову.

При этом если вернуться к пониманию карьерного успеха как «самоуправляемого биографического проекта» необходимо подчеркнуть, что карьерные стратегии на практике реализуются через осознанное «Поэтапное планирование собственной жизни и формирование будущего осуществляется в соответствии с индивидуальными представлениями о карьерном пути» (Васильева, 2009)

Среди факторов, влияющих на карьерный успех, следует выделить личностные особенности, такие как профессиональные знания, умения и навыки, а также личностные компетенции (например, стрессоустойчивость, критическое мышление, ответственность, умение работать в команде и индивидуально, и т.д.). Важным аспектом карьерной адаптации и идентичности

является соответствие между субъективным мировоззрением, представлениями и предпочтениями работника, и доминирующими представлениями, и нормами, сложившимися в организации или профессиональной среде.

Карьерный успех является результатом взаимодействия двух сил: самого работника и организации, в которой он деятельный (управленцев и коллектива как системы). С точки зрения философии управления создание благоприятных условий для карьерного развития, карьерного успеха (горизонтального, вертикального, диагонального и др.), делает работника более эффективным, результативным и полезным как для организации, так для общества в целом и самого сотрудника, в частности.

Заключение

Современный динамичный мир дает человеку множество возможностей для развития, формирования мировоззрения и ценностных ориентаций, но в то же время это затрудняет как его профессиональный выбор, так и траекторию карьерного успеха. На пути к карьерному успеху повседневная реальность, рынок труда требуют от человека, наряду с профессиональными знаниями, навыками и компетенциями, способность к самосовершенствованию, самоанализу, умению управлять личными качествами и правильно расставлять приоритеты личностного развития для карьерного успеха.

В настоящее время профессиональное становление тесно связано с понятием карьеры, которая сегодня исследуется через призму психологии, педагогики (профориентация), социологии, менеджмента и философии. Как показывает исследование вектор реализации категории карьера вариативен и раскрывается через такие понятия как, карьерный успех, карьерная идентичность, карьерная адаптация, управление карьерой, статус в обществе, общественное признание, личный успех, самоутверждение и др.

Трансформационные процессы глобализационного уровня, развитие технологий способствовали масштабным

изменениям на современном рынке труда, вследствие которого часть профессий ушла в разряд исчезающих, а другая в трансформирующиеся и новые, что актуализировало и вывело на новый уровень проблему профессиональной ориентаций и карьерного консультирования. Если ранее профессия и карьера были строго дополняемыми и являлись условием друг друга, то в современном мире, ориентированном на продолжение образования в процессе всей жизни, проблема карьерного движения требует более гибких компетенций и навыков для достижения гармоничной жизни и карьерного успеха, включающих карьерную идентификацию и карьерную адаптацию.

Проведенный анализ исследований данной проблемы, раскрытие содержания понятий карьера, карьерный успех, карьерная идентичность, карьерная адаптация, управление карьерой и др позволяют прийти к выводу, что карьера есть процесс реализации человека в профессиональной деятельности, где через накопление профессионального опыта, навыков, компетенций осуществляется его самореализация и определение социального статуса в обществе.

Таким образом, проблема карьерного успеха активно внедряется в исследовательское поле социогуманитарных наук.

Список литературы

- A temperament theory of personality development // Journal of Personality Assessment. – 1972. – No. 40(5). – P. 555-556.
- Bauer R., Snyder R. Ego identity and motivation: An empirical study of achievement and affiliation in erikson's theory. Psychological Reports. – 2010. – No.30(3). – P. 951-955.
- Creed P. A., Kaya M., Hood M. Vocational identity and career progress: The intervening variables of career calling and willingness to compromise // Journal of Career Development. – 2020. – No. 47(2). – P. 131-145.
- Crites J.O. Problems in the measurement of vocational maturity. – 1974. – No. 4. – P. 25-31.
- Dries N. Exploring the meaning of career success: challenging objectification by analyzing historical, cultural, and ideological contexts. Published in Career Development International. – 2011. – No.16(4). – P. 364-384.
- Drummond J.J. Self-identity and personal identity. Phenomenology and the Cognitive Sciences. – 2021. – No. 20(2). – P. 235-247.
- Feldman D.C. Human Capital and Objective Measures of Career Success: Investigating the Mediating Roles of Cognitive Ability and Conscientiousness. Published in the Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2010. – No. 83(1). – P. 207-235.

Friedman S.D., Greenhaus J.H. Work and Family: Are They Adversaries? Exploring the Consequences of Life Choices for Business Professionals. Published by Oxford University Press, 2010.

Gottfredson G., Holland J.L. The Psychology of Career Selection: A Theory of Personality Types and Model Environments. Published by Blaisdell, 1966.

Hennequin E. Understanding the Definition of «Career Success» from the Perspective of Blue Collar Workers. Published in Career Development International. – 2007. – Vol. 12. – No. 6. – P. 565-581.

Holland J.L. Navigating Vocational Decision-Making: A Guidebook for Making Career Choices. Published by Prentice-Hall, 1973.

Savickas M.L. Exploring the Theory and Application of Career Construction in Career Development and Counseling: Applying Theory and Research into Practice.

Seibert S. E., Kraimer M. L. The Relationship Between the Five-Factor Model of Personality and Success in Careers. Published in the Journal of Vocational Behavior. – 2001. – No. 58(1). – P. 1–21.

Solowie B., Cheung I.W. Y., Li-Chan, E.C.Y. Texture, Rheology, and Melting Properties of Processed Cheese Analogs Produced with Rennet or Acid Casein, with or without the Addition of Whey Proteins. Published in the International Dairy Journal. – 2014. – No.37(2). – P. 87-94.

Super D.E., Knasel E.G. Exploring Theoretical Challenges and Potential Resolutions in Adult Career Development. Published in the British Journal of Guidance and Counselling. – 1981. – Vol.9. – P. 194-201.

Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H. A Manual for Research and Exploratory Utilization of the Adult Career Concerns Inventory in Counseling: Available on Google Books. Published by Consulting Psychologists Press. 1988.

Zacher H. Career adaptability serves as a strong predictor of subjective career success, surpassing the influence of personality traits and core self-evaluations. Published in the Journal of Vocational Behavior. – 2014. – No.84. – P. 21-30.

Агафонова, П. Baikal Research Journal электронный научный журнал Байкальского государственного университета. – 2016. – Т. 7. – № 3.

Давыдова Л. Н., Карпова Г. А., Рябова Е. В., Тарасова, Т. Г. Современные подходы к разработке, карьерных маршрутов научно-педагогических работников университета. // Вестник АГТУ Серия Экономика. – 2018. – №2. – С. 51-59.

Диев В. С. Философия управления в мире неопределенности и риска. Сибирский философский журнал. – 2022. № 20(1). С. 5-14.

Для чего был создан Атлас новых профессий. [Электронный ресурс] – 2021. – URL: <https://inbusiness.kz/ru/last/dlya-chego-byt-sozdan-atlas-novyh-professij-kazahstana> (дата обращения: 05.02.2023).

Минина Е.В., Павленко Е.С., Кирюшина М.А., Якубовская А.А. Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом. – Москва: НИУ ВШЭ, Институт образования, 2021. – 102 с.

Мусина-Мазнова, Г. Х. Зарубежные и отечественные теоритические подходы к изучению понятия «карьера» // Вопросы психологии и воспитания, 2011. – С. 101-107.

Об Атласе. [Электронный ресурс] – 2019. – URL: <https://www.enbek.kz/atlas/about#main-content> (дата обращения 22.02.2023).

Сыздыкова, К. Развитие системы профориентационной работы в школах РК как фактор расширения доступа к высшему, техническому и профессиональному образованию. – Алматы, 2018. – 36 с.

Розин В.М. Философия управления: проблемы и стратегии. – Москва: ИФРАН, 2010. – 347 с.

**Майра Ж. Кожамжарова¹, Гаухар Г. Ахметова¹, Мира М. Манасова²,
Салтанат С. Аубакирова¹**

¹Торайгыров университеті, Павлодар, Қазақстан

²Академик Е. А. Бөкетов атындағы Қарағанды университеті, Қарағанды, Қазақстан

Мансап және басқару философиясының мәнін зерттеудегі заманауи тәсілдер

Аңдатпа. Берілген мақалада мансаптың рөлі мен мәселелері, заманауи адамның өміріндегі мансаптық жетістік зерттеледі. Мансап анықтамаларына, мансаптық бірегейлікке, мансаптық бейімделуге, мансаптық жетістікке және басқару философиясына шолу жасалады. Отандық ғылымда осы базалық терминдерді анықтау, мансаптың мәнін ашу, мансаптық дамудың міндеттері мен

бағыттары қалыптасу сатысында және әлеуметтану, психология, экономика, философия, менеджмент тұрғысынан әртүрлі теориялық тәсілдердің тоғысында кешенді пәнаралық зерттеу мен қарауды қажет етеді. Мансаптық дамудың категориялық аппаратының күрделілігі мен жан-жақтылығы жаһандану, технологияландыру процестеріне, заманауи адамның өмір сүру ұзақтығының артуына және еңбек нарығының түбегейлі өзгеруіне байланысты. Қазіргі әлемді мансаптық жетістікке, қаржылық тәуелсіздікке және әлеуметтік тануға орнату адамнан оларға қол жеткізуді қамтамасыз ететін ерекше кәсіби және жеке қасиеттерді қалыптастыруды және дамытуды талап етеді. Қазіргі мансаптық таңдаудың ерекшелігі кәсіби ландшафттың әлемдік тенденцияларының өзгеруінде жатыр, мұнда мансаптық жетістік тек мамандықтарды дұрыс таңдауға ғана емес, сонымен қатар мансапты құру және басқару қабілетіне де байланысты. Мансаптық табыстың траекториясын қалыптастыруда мансаптық өсудің маңызды шарты болып табылатын қазіргі еңбек нарығында сұранысқа ие дағдылар мен құзыреттерді білу маңызды. Көпполярлы мансап әлемінің жаңа тенденциялары мен мағыналарын түсіну қажеттілігі көптеген зерттеушілерді мансаптық табыстың мәселелері мен мәнін зерттеуге тартады.

Түйін сөздер: мансап; мансаптық кеңес беру; мансаптық жетістік; мансаптық бірегейлік; мансаптық бейімделу; жаңа мамандықтар атласы; мансапты басқару; басқару модельдері; мансаптық стратегия.

**Maira Zh. Kozhamzharova¹, Gaukhar G. Akhmetova¹, Mira M. Manassova^{2*},
Saltanat S. Aubakirova³**

¹Toraygyrov University, Pavlodar, Kazakhstan

²E.A. Buketov Karaganda University, Karaganda, Kazakhstan

Modern approaches to the study of the essence of career and philosophy of management

Abstract. This article explores the role and challenges of careers and career success in the life of the modern individual. It provides an overview of the definitions of career, career identity, career adaptation, career success, and management philosophy. In the domestic scientific community, the definition of these fundamental terms, the understanding of the essence of career, and the tasks and directions of career development are still in the formative stage. They require comprehensive interdisciplinary research and consideration, drawing upon various theoretical approaches from sociology, psychology, economics, philosophy, and management. The complexity and multidimensionality of the conceptual framework of career development are also influenced by processes such as globalization, technologization, the increased life expectancy of modern individuals, and the radical transformation of the labor market. The attitude of the modern world to career success, financial independence and social recognition require from a person the formation and development of special professional and personal qualities, ensuring their achievement. The peculiarity of the modern state of career choice lies in the change of world trends in the professional landscape, where career success depends not only on the right choice of professions, but also on the ability to design and manage careers. In the formation of career success trajectories it is important to know the in-demand skills and competencies in today's labor market, which is an important condition in career advancement. The need to understand the new trends and meanings of multipolar career world attracts a large number of researchers to the study of problems and the essence of career success.

Keywords: career; career counseling; career success; career identity; career adaptation; new occupations atlas; career management; management philosophy; career strategy.

References

A temperament theory of personality development. Journal of Personality Assessment. 1972. No. 40(5). P. 555-556.

Bauer R., Snyder R. Ego identity and motivation: An empirical study of achievement and affiliation in erikson's theory. Psychological Reports. 2010. No. 30(3). P. 951-955.

Creed P. A., Kaya M., Hood M. Vocational identity and career progress: The intervening variables of career calling and willingness to compromise. Journal of Career Development. 2020. No. 47(2). P. 131-145.

Crites J.O. Problems in the measurement of vocational maturity. 1974. No. 4. P. 25-31.

Dries N. Exploring the meaning of career success: challenging objectification by analyzing historical, cultural, and ideological contexts. Published in *Career Development International*. 2011. No.16(4). P. 364-384.

Drummond J.J. Self-identity and personal identity. *Phenomenology and the Cognitive Sciences*. 2021. No. 20(2). P. 235-247.

Feldman D.C. Human Capital and Objective Measures of Career Success: Investigating the Mediating Roles of Cognitive Ability and Conscientiousness. Published in the *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2010. No. 83(1). P. 207-235.

Friedman S.D., Greenhaus J.H. *Work and Family: Are They Adversaries? Exploring the Consequences of Life Choices for Business Professionals*. Published by Oxford University Press, 2010.

Gottfredson G., Holland J.L. *The Psychology of Career Selection: A Theory of Personality Types and Model Environments*. Published by Blaisdell, 1966.

Hennequin E. Understanding the Definition of «Career Success» from the Perspective of Blue Collar Workers. Published in *Career Development International*. – 2007. Vol. 12. No. 6.P. 565-581.

Holland J.L. *Navigating Vocational Decision-Making: A Guidebook for Making Career Choices*. Published by Prentice-Hall, 1973.

Savickas M.L. *Exploring the Theory and Application of Career Construction in Career Development and Counseling: Applying Theory and Research into Practice*.

Seibert S. E., Kraimer M. L. The Relationship Between the Five-Factor Model of Personality and Success in Careers. Published in the *Journal of Vocational Behavior*. 2001. No. 58(1). P. 1-21.

Solowie B., Cheung I.W. Y., Li-Chan, E. C. Y. Texture, Rheology, and Melting Properties of Processed Cheese Analogs Produced with Rennet or Acid Casein, with or without the Addition of Whey Proteins. Published in the *International Dairy Journal*. 2014. No.37(2). P. 87-94.

Super D.E., Knasel E.G. Exploring Theoretical Challenges and Potential Resolutions in Adult Career Development. Published in the *British Journal of Guidance and Counselling*. 1981. Vol.9. P. 194-201

Super, D. E., Thompson, A. S., Lindeman, R. H. *A Manual for Research and Exploratory Utilization of the Adult Career Concerns Inventory in Counseling*: Available on Google Books. Published by Consulting Psychologists Press. 1988.

Zacher H. Career adaptability serves as a strong predictor of subjective career success, surpassing the influence of personality traits and core self-evaluations. Published in the *Journal of Vocational Behavior*. 2014.No.84. P. 21-30.

Agafonova, P. *Baikal Research Journal jelektronnyj nauchnyj zhurnal Bajkal'skogo gosudarstvennogo universiteta* [Electronic scientific journal of Baikal State University]. 2016.Vol. 7. No.3. Available at: [http://brj-bgupep.ru/ISSN2411-6262doi:10.17150/2411-6262.2016.7\(3\).21](http://brj-bgupep.ru/ISSN2411-6262doi:10.17150/2411-6262.2016.7(3).21). (accessed 25.02.2023).

Davydova, L. N., Karpova, G. A., Rjabova, E. V., Tarasova, T. G. *Sovremennye podhody k razrobotke, kar'ernyh marshrutov nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov universiteta* [Modern approaches to the development of career routes of scientific and pedagogical staff of the University]. *Vestnik AGTU Serija Jekonomik*. 2018. No.2. P. 51-59, [in Russian].

Diev, V. S. *Filosofija upravlenija v mire neopredelennosti i riska* [Management philosophy in a world of uncertainty and risk]. *Sibirskij filosofskij zhurnal*. 2022. No. 20(1). P. 5-14. Available at: <https://doi.org/10.25205/2541-7517-2022-20-1-5-14>. [in Russian].

Dlja chego byl sozdan Atlas novyh professij [Why was the Atlas of New Professions created?]. Available at: <https://inbusiness.kz/ru/last/dlya-chego-by-l-sozdan-atlas-novyh-professij-kazahstana>. (05.02.2023). [in Russian].

Kar'ernoje konsul'tirovanie v sovremennom mire: Teorii i praktiki v Rossii i za rubezhom [Career counseling in the modern world: Theories and practices in Russia and abroad]. (Moscow, NIU VShJe, Institut obrazovaniya, 2021, 102 p.), [in Russian].

Musina-Maznova, G. H. *Zarubezhnye i otchestvennye teoriticheskie podhody k izucheniju ponjatija «kar'era»* [Foreign and patronymic theoretical approaches to the study of the concept of «career»] *Voprosy psihologii i vospitanija*, 2011. P. 101-107. [in Russian].

Ob Atlase [About Atlas]. Available at: <https://www.enbek.kz/atlas/about#main-content> (accessed 22.02.2023). [in Russian].

Syzdykova, K. *Razvitie sistemy proorientacionnoj raboty v shkolah RK kak faktor rasshirenija dostupa k vysshemu, tehniceskomu i professional'nomu obrazovani* [Development of career guidance system in schools of the Republic of Kazakhstan as a factor of expanding access to higher, technical and vocational education]. *Almaty*, 2018. P. 36. [in Russian].

Rozin V.M. *Filosofija upravlenija: problemy i strategii* [Philosophy of management: problems and strategies]. (Moscow, Ifran, 2010, 347 p.), [in Russian].

Сведения об авторах:

Kozhamzharova Mayra Zhanaidarovna – Ph.D., Associate Professor, Toraigyrov University, Pavlodar, Kazakhstan.

Akhmetova Gaukhar Galymovna – Candidate of Philosophy, Toraigyrov University, Pavlodar, Kazakhstan.

Manassova Mira Manaskyzy – Ph.D., E.A. Buketov Karaganda University, Karaganda, Kazakhstan.

Aubakirova Saltanat Sovetovna – Ph.D., associate professor, Toraigyrov University, Pavlodar, Kazakhstan.

Кожамжарова Майра Жанайдаровна – кандидат философских наук, ассоциированный профессор Торайгыров университет, Павлодар, Казахстан.

Ахметова Гаухар Галымовна – кандидат философских наук, Торайгыров университет, Павлодар, Казахстан.

Манасова Мира Манасқызы – Ph.D., Карагандинский университет им. Академика Е.А. Букетова, Караганда, Казахстан.

Аубакирова Салтанат Советовна – Ph.D., ассоциированный профессор Торайгыров университет, Павлодар, Казахстан.